

II

(Actes dont la publication n'est pas une condition de leur applicabilité)

CONSEIL

DÉCISION DU CONSEIL

du 12 juillet 2005

relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres

(2005/600/CE)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 128, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Parlement européen ⁽¹⁾,

vu l'avis du Comité économique et social européen ⁽²⁾,

vu l'avis du Comité des régions,

vu l'avis du comité de l'emploi,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 2 du traité sur l'Union européenne fixe à l'Union, entre autres, l'objectif de promouvoir le progrès économique et social ainsi qu'un niveau d'emploi élevé. Selon l'article 125 du traité instituant la Communauté européenne, les États membres et la Communauté s'attachent à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi et en particulier à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter, ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie.
- (2) Le Conseil européen qui s'est tenu à Lisbonne en mars 2000 a lancé une stratégie visant à une croissance économique durable, à une amélioration quantitative et quali-

tative de l'emploi et à une plus grande cohésion sociale et fixant des objectifs à long terme en matière d'emploi. Cependant, cinq ans plus tard, les objectifs de la stratégie sont encore loin d'être atteints.

- (3) La présentation d'un ensemble intégré de lignes directrices pour l'emploi et de grandes orientations de politiques économiques contribue à recentrer la stratégie de Lisbonne sur la croissance et l'emploi. La stratégie européenne pour l'emploi joue un rôle moteur dans la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne en matière d'emploi. Le renforcement de la cohésion sociale est également un facteur déterminant de la réussite de la stratégie de Lisbonne. Inversement, comme cela est énoncé dans l'agenda social, le succès de la stratégie européenne pour l'emploi contribuera à la réalisation d'une plus grande cohésion sociale.
- (4) Conformément aux conclusions du Conseil européen de printemps des 22 et 23 mars 2005, l'Union doit mobiliser tous les moyens nationaux et communautaires appropriés — y compris la politique de cohésion — dans les trois dimensions économique, sociale et environnementale de la stratégie de Lisbonne pour mieux exploiter les synergies dans un cadre général de développement durable.
- (5) Les objectifs de plein emploi, de qualité et de productivité du travail ainsi que la cohésion sociale doivent se traduire par des priorités claires: attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, augmenter l'offre de main-d'œuvre et moderniser les systèmes de protection sociale; améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises; et investir davantage dans le capital humain en améliorant l'éducation et les compétences.
- (6) Les lignes directrices pour l'emploi devraient faire l'objet d'une révision complète tous les trois ans, tandis qu'au cours des années intermédiaires jusqu'en 2008 leur mise à jour devrait être strictement limitée.

⁽¹⁾ Avis rendu le 26 mai 2005 (non encore paru au Journal officiel).

⁽²⁾ Avis rendu le 31 mai 2005 (non encore paru au Journal officiel).

- (7) Le comité de l'emploi et le comité de la protection sociale ont rendu un avis conjoint sur les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (2005-2008).
- (8) Les recommandations du Conseil du 14 octobre 2004 concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres ⁽¹⁾ restent un cadre de référence valable,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, telles qu'elles figurent à l'annexe, sont adoptées.

Article 2

Les États membres élaborent leurs politiques de l'emploi en tenant compte des lignes directrices et présentent un rapport à ce sujet dans le cadre des programmes de réforme nationaux.

Article 3

Les États membres sont destinataires de la présente décision.

Fait à Bruxelles, le 12 juillet 2005.

Par le Conseil

Le président

G. BROWN

⁽¹⁾ JO L 326 du 29.10.2004, p. 47.

ANNEXE

LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI (2005-2008)

(Lignes directrices intégrées 17 à 24)

- Ligne directrice 17: appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale
- Ligne directrice 18: favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail
- Ligne directrice 19: assurer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, renforcer l'attrait des emplois et rendre le travail financièrement attractif pour les demandeurs d'emploi, y compris les personnes défavorisées et les personnes inactives
- Ligne directrice 20: améliorer la réponse aux besoins du marché du travail
- Ligne directrice 21: favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux
- Ligne directrice 22: assurer une évolution des coûts du travail et instaurer des mécanismes de fixation des salaires qui soient favorables à l'emploi
- Ligne directrice 23: accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain
- Ligne directrice 24: adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences

Lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres

Les États membres, en coopération avec les partenaires sociaux, conduisent leurs politiques en vue de mettre en œuvre les objectifs et les actions prioritaires énoncés ci-dessous. Conformément à la stratégie de Lisbonne, les politiques des États membres encouragent, de manière équilibrée:

- *le plein emploi*: si l'on veut maintenir la croissance économique et renforcer la cohésion sociale, il est essentiel de réaliser le plein emploi et de réduire le chômage et l'inactivité, en augmentant la demande et l'offre de main-d'œuvre,
- *l'amélioration de la qualité et de la productivité du travail*: les efforts visant à augmenter les taux d'emploi vont de pair avec une amélioration de l'attrait des emplois, de la qualité du travail et de la croissance de la productivité de la main-d'œuvre et avec une diminution de la proportion de travailleurs pauvres. Les synergies entre la qualité du travail, la productivité et l'emploi devraient être pleinement exploitées,
- *le renforcement de la cohésion sociale et territoriale*: il est nécessaire de renforcer l'inclusion sociale, de prévenir l'exclusion du marché du travail et de soutenir l'intégration professionnelle des personnes défavorisées, ainsi que de réduire les disparités régionales en termes d'emploi, de chômage et de productivité de la main-d'œuvre, en particulier dans les régions accusant un retard.

L'égalité des chances et la lutte contre la discrimination sont essentielles pour réaliser des progrès. Il convient d'assurer l'intégration des questions d'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion de l'égalité entre les sexes dans toutes les actions entreprises. Dans le cadre d'une nouvelle approche intergénérationnelle, il convient d'accorder une attention particulière à la situation des jeunes, en mettant en œuvre le Pacte européen pour la jeunesse et à la promotion de l'accès à l'emploi tout au long de la vie active. Il faut aussi s'attacher en particulier à réduire considérablement les écarts en matière d'emploi entre les personnes défavorisées et les autres, y compris les personnes handicapées, ainsi qu'entre les ressortissants de pays tiers et les citoyens de l'Union européenne, conformément à tout objectif national.

En menant leur action, les États membres devraient veiller à assurer la bonne gouvernance des politiques de l'emploi. Ils devraient créer un vaste partenariat pour le changement en associant à leur action les instances parlementaires et les parties concernées, y compris aux niveaux régional et local. Les partenaires sociaux européens et nationaux devraient jouer un rôle de premier plan. Un certain nombre d'objectifs et de critères définis au niveau de l'Union européenne dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, lors de l'élaboration des lignes directrices pour 2003, figurent à la fin de la présente annexe et devraient continuer à faire l'objet d'un suivi à l'aide d'indicateurs et de tableaux de bord. Les États membres sont également encouragés à définir leurs propres engagements et objectifs, en tenant compte des présentes lignes directrices ainsi que des recommandations pour 2004 approuvées par l'Union européenne.

La bonne gouvernance requiert aussi une plus grande efficacité dans l'attribution des ressources administratives et financières. Les États membres, en accord avec la Commission, devraient cibler les ressources des fonds structurels, en particulier du Fonds social européen, pour appliquer la stratégie européenne pour l'emploi. Ils rendront compte de l'action menée. Il convient notamment de s'attacher à renforcer la capacité institutionnelle et administrative des États membres.

Ligne directrice 17: appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale.

Ces politiques devraient aider l'Union européenne à atteindre en moyenne un taux d'emploi total de 70 %, un taux d'emploi des femmes d'au moins 60 % et un taux d'emploi des travailleurs âgés (55 à 64 ans) de 50 % d'ici à 2010 et à réduire le chômage et l'inactivité. Les États membres devraient envisager de fixer des objectifs nationaux en matière de taux d'emploi.

Pour la réalisation de ces objectifs, l'action devrait se concentrer sur les priorités suivantes:

- attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, augmenter l'offre de main-d'œuvre et moderniser les systèmes de protection sociale,
- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises,
- investir davantage dans le capital humain en améliorant l'éducation et les compétences.

1. ATTIRER ET RETENIR UN PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, AUGMENTER L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET MODERNISER LES SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE

Le relèvement des niveaux d'emploi est le meilleur moyen de produire de la croissance économique et d'encourager la mise en place d'économies favorisant l'insertion sociale, tout en assurant le maintien d'un filet de sécurité pour les personnes qui ne sont pas en mesure de travailler. Compte tenu des prévisions de diminution de la population en âge de travailler, il est nécessaire de favoriser une augmentation de l'offre de main-d'œuvre dans tous les groupes ainsi qu'une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail, et de moderniser les systèmes de protection sociale pour assurer leur adéquation, leur viabilité financière et leur capacité d'adaptation à l'évolution des besoins de la société. Il convient en particulier de se pencher sur les mesures à prendre pour remédier aux écarts persistants entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi et aux faibles taux d'emploi des travailleurs âgés et des jeunes, dans le cadre de la nouvelle approche intergénérationnelle. Il est également nécessaire d'agir contre le chômage des jeunes, qui est en moyenne deux fois supérieur au taux de chômage global. Il faut créer des conditions qui soient favorables au développement de l'emploi, qu'il s'agisse d'un premier emploi, d'un retour sur le marché de l'emploi après une interruption ou de la volonté de prolonger la vie professionnelle. La qualité des emplois, y compris le salaire et les avantages, les conditions de travail, la sécurité de l'emploi, l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie et les perspectives de carrière, ainsi que l'aide et les mesures d'incitation prévues par les systèmes de protection sociale sont des éléments essentiels.

Ligne directrice 18: favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail au moyen des actions suivantes:

- renouveler les efforts visant à créer des parcours vers l'emploi pour les jeunes et réduire le chômage des jeunes, comme le préconise le Pacte européen pour la jeunesse,
- mener une action déterminée en vue d'accroître l'activité professionnelle des femmes et de réduire les disparités hommes-femmes en matière d'emploi, de chômage et de rémunération,
- permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et proposer des structures accessibles et abordables de garde d'enfants et d'accueil des autres personnes à charge,
- soutenir le vieillissement actif, y compris les conditions de travail appropriées, un meilleur état de santé (au travail) et des mesures adéquates favorisant le travail et décourageant la retraite anticipée,
- moderniser les systèmes de protection sociale, y compris les retraites et les soins de santé, pour assurer leur adéquation sociale, leur viabilité financière et leur capacité d'adaptation à l'évolution des besoins, de manière à soutenir l'activité professionnelle et le maintien sur le marché du travail ainsi que la prolongation de la vie professionnelle.

Voir aussi la ligne directrice intégrée n° 2: «Pour assurer la viabilité de la situation économique et budgétaire, condition d'un niveau d'emploi plus élevé.»

Pour augmenter l'activité et lutter contre l'exclusion sociale, il est essentiel de faciliter l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi, de prévenir le chômage et de veiller à ce que les travailleurs qui perdent leur emploi gardent un lien étroit avec le marché du travail et améliorent leur aptitude à l'emploi. Cela exige de supprimer les obstacles au marché du travail en apportant une aide à la recherche effective d'un emploi, en facilitant l'accès à la formation et à d'autres mesures actives du marché du travail, en veillant à ce que le travail soit financièrement attrayant et en supprimant les pièges du chômage, de la pauvreté et de l'inactivité. Il convient en particulier de s'attacher à favoriser l'insertion sur le marché du travail des personnes défavorisées, y compris les travailleurs peu qualifiés, notamment par le développement des services sociaux et de l'économie sociale, ainsi que de nouvelles sources d'emplois pour répondre aux besoins collectifs. Il est particulièrement important de lutter contre la discrimination et de favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées et l'intégration des immigrants et des minorités.

Ligne directrice 19: assurer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, renforcer l'attrait des emplois et rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris les personnes défavorisées et les personnes inactives, au moyen des actions suivantes:

- appliquer des mesures actives et préventives du marché du travail telles que l'identification précoce des besoins, l'aide à la recherche d'un emploi, l'orientation et la formation dans le cadre de plans d'action personnalisés, la mise à disposition des services sociaux nécessaires pour favoriser l'insertion des personnes les plus éloignées du marché du travail et contribuer à l'éradication de la pauvreté,
- adapter en permanence les incitations et les effets dissuasifs découlant des systèmes de prélèvements et de prestations, y compris la gestion et la conditionnalité des prestations et la réduction sensible des taux d'imposition marginaux effectifs élevés, notamment pour les personnes à faible revenu, tout en garantissant des niveaux de protection sociale appropriés,
- développer de nouvelles sources d'emplois dans le secteur des services aux personnes et aux entreprises, notamment au niveau local.

Pour permettre à un nombre accru de personnes de trouver un meilleur emploi, il est également nécessaire de renforcer les infrastructures du marché du travail aux niveaux national et européen, y compris au moyen du réseau EURES, de manière à mieux anticiper les éventuelles inadéquations et à y remédier. À cet égard, la mobilité des travailleurs au sein de l'Union européenne est primordiale et devrait être pleinement assurée dans le cadre des traités. Il convient également de tenir pleinement compte, sur les marchés du travail nationaux, de l'offre supplémentaire de main-d'œuvre qui résulte de l'immigration de ressortissants de pays tiers.

Ligne directrice 20: améliorer la réponse aux besoins du marché du travail au moyen des actions suivantes:

- moderniser et renforcer les autorités responsables du marché du travail, notamment les services de l'emploi, également pour assurer une plus grande transparence des offres d'emploi et de formation aux niveaux national et européen,
- supprimer les obstacles à la mobilité des travailleurs dans toute l'Europe dans le cadre des traités,
- mieux anticiper les besoins de compétences, les pénuries et les blocages sur le marché du travail,
- gérer de manière judicieuse la migration économique.

2. AMÉLIORER LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES TRAVAILLEURS ET DES ENTREPRISES

L'Europe a besoin d'améliorer sa capacité à anticiper, à déclencher et à absorber les changements économiques et sociaux. Cela nécessite des coûts du travail favorables à l'emploi, des modes d'organisation du travail modernes et des marchés du travail fonctionnant bien, de manière à allier davantage la flexibilité avec la sécurité d'emploi et à répondre ainsi aux besoins des entreprises et des travailleurs. Cela devrait également contribuer à prévenir la segmentation des marchés du travail et à réduire le travail non déclaré.

Dans une économie de plus en plus mondialisée, caractérisée par l'ouverture des marchés et l'introduction continue de nouvelles technologies, tant les entreprises que les travailleurs éprouvent le besoin et ont la possibilité de s'adapter. Si ce processus d'évolution structurelle bénéficie globalement à la croissance et à l'emploi, il amène également des transformations qui perturbent certains travailleurs et certaines entreprises. Les entreprises doivent gagner en flexibilité pour faire face aux changements brusques de la demande de leurs biens et services, pour s'adapter aux nouvelles technologies et être en mesure d'innover en permanence de manière à rester compétitives. Elles doivent également répondre à la demande croissante d'emplois de qualité liée aux préférences personnelles des travailleurs et aux changements qui affectent la famille, et elles devront faire face au vieillissement de la main-d'œuvre et à la diminution du nombre de jeunes travailleurs. Les travailleurs connaissent un parcours professionnel de plus en plus complexe, car les modes d'organisation du travail deviennent de plus en plus diversifiés et de plus en plus irréguliers, et ils doivent réussir un nombre croissant de transitions au cours de leur vie. Compte tenu de la mutation rapide des économies et des restructurations qu'elle entraîne, les travailleurs doivent s'adapter à de nouvelles méthodes de travail, y compris une meilleure exploitation des technologies de l'information et de la communication (TIC) et à l'évolution de leur statut professionnel, et ils doivent être prêts à se former tout long de leur vie. La mobilité géographique est également requise pour élargir l'accès aux possibilités d'emploi, éventuellement à l'échelle de toute l'Union européenne.

Ligne directrice 21: favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux, au moyen des actions suivantes:

- adapter la législation relative à l'emploi, réexaminer si nécessaire les différentes modalités contractuelles et dispositions relatives au temps de travail,
- s'attaquer au problème du travail non déclaré,
- mieux anticiper et gérer positivement les changements, dont les restructurations économiques, y compris les changements liés à l'ouverture des marchés, afin de minimiser leur coût social et de faciliter l'adaptation,
- promouvoir et diffuser des formes innovatrices et adaptables d'organisation du travail, en vue d'améliorer la qualité et la productivité au travail, y compris la santé et la sécurité,
- faciliter les transitions en matière de situation professionnelle, y compris la formation, l'activité professionnelle non salariée, la création d'entreprises et la mobilité géographique.

Voir aussi la ligne directrice intégrée n° 5: «Pour favoriser une plus grande cohérence des politiques macroéconomiques, structurelles et de l'emploi.»

Afin d'optimiser la création d'emplois, de préserver la compétitivité et de contribuer au système économique général, l'évolution globale des salaires devrait être en adéquation avec la croissance de la productivité tout au long du cycle économique et refléter la situation du marché du travail. Il peut également se révéler nécessaire de diminuer les coûts non salariaux du travail et de réexaminer le «coin fiscal» afin de faciliter la création d'emplois, en particulier d'emplois à bas salaire.

Ligne directrice 22: assurer une évolution des coûts du travail et instaurer des mécanismes de fixation des salaires qui soient favorables à l'emploi au moyen des actions suivantes:

- encourager les partenaires sociaux, dans les domaines relevant de leur compétence, à mettre en place un cadre adéquat pour les négociations salariales permettant de tenir compte des défis à relever du point de vue de la productivité ainsi que sous l'angle du marché du travail, à tous les niveaux pertinents, et d'éviter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes,
- examiner l'incidence sur l'emploi des coûts non salariaux du travail et, au besoin, en adapter la structure et le niveau, en particulier pour réduire la pression fiscale sur les personnes faiblement rémunérées.

Voir aussi la ligne directrice intégrée n° 4: «Pour veiller à ce que l'évolution des salaires contribue à la stabilité macroéconomique et à la croissance.»

3. INVESTIR DAVANTAGE DANS LE CAPITAL HUMAIN EN AMÉLIORANT L'ÉDUCATION ET LES COMPÉTENCES

Il est nécessaire que l'Europe investisse davantage dans le capital humain. Un trop grand nombre de personnes ne parviennent pas à accéder au marché du travail ou à s'y maintenir en raison d'un manque de compétences ou d'une inadéquation des compétences. Pour favoriser l'accès à l'emploi à tout âge, augmenter les niveaux de productivité et la qualité de l'emploi, l'Union européenne doit investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et dans l'éducation et la formation tout au long de la vie, ce qui sera bénéfique pour les citoyens, les entreprises, l'économie et la société.

Les économies fondées sur la connaissance et les services nécessitent des compétences différentes des industries traditionnelles, compétences qui requièrent à leur tour une mise à jour constante face aux changements technologiques et à l'innovation. Les travailleurs qui veulent conserver leur emploi et progresser sur le plan professionnel doivent acquérir de nouvelles connaissances et se recycler régulièrement. La productivité des entreprises est tributaire de la constitution et du maintien d'une main-d'œuvre capable de s'adapter au changement. Les gouvernements doivent veiller à ce que les niveaux d'instruction augmentent et à ce que les jeunes acquièrent les compétences essentielles nécessaires, conformément au Pacte européen pour la jeunesse. Toutes les parties concernées devraient être mobilisées pour développer et favoriser une véritable culture d'apprentissage tout au long de la vie, dès le plus jeune âge. Il est important, si l'on veut parvenir à augmenter substantiellement les investissements publics et privés consacrés aux ressources humaines par habitant et à garantir la qualité et l'efficacité de ces investissements, de partager de manière équitable et transparente les coûts et les responsabilités entre tous les acteurs. Les États membres devraient mieux exploiter les possibilités qu'offrent les fonds structurels et la Banque européenne d'investissement pour investir dans l'éducation et la formation. Pour atteindre ces objectifs, les États membres se sont engagés à élaborer des stratégies générales d'éducation et de formation tout au long de la vie d'ici à 2006 et à mettre en œuvre le programme de travail «Éducation et formation 2010».

Ligne directrice 23: accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain au moyen des actions suivantes:

- mettre en œuvre des politiques et des actions inclusives en matière d'éducation et de formation destinées à faciliter significativement l'accès à l'enseignement professionnel initial, à l'enseignement secondaire et à l'enseignement supérieur, y compris aux apprentissages et à la formation entrepreneuriale,
- réduire significativement le nombre d'élèves quittant l'école prématurément,
- établir des stratégies efficaces d'apprentissage tout au long de la vie offertes à tous, dans le cadre des écoles, des entreprises, des autorités publiques et des ménages, conformément aux accords européens, y compris en prévoyant des incitations et des mécanismes de répartition des coûts appropriés, en vue d'augmenter la participation à la formation continue et en entreprises tout au long de la vie, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés et âgés.

Voir aussi la ligne directrice intégrée n° 7: «Pour accroître et améliorer l'investissement dans la recherche-développement, notamment de la part des entreprises.»

Il ne suffit pas de fixer des objectifs ambitieux et d'accroître le niveau des investissements de tous les acteurs. Si l'on veut que l'offre soit en adéquation avec la demande dans la pratique, il est nécessaire que les systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie soient abordables, accessibles et capables de s'adapter à l'évolution des besoins. L'adaptation et le renforcement de la capacité des systèmes d'enseignement et de formation sont nécessaires pour améliorer leur adéquation avec le marché du travail et leur capacité de réaction aux besoins de l'économie et de la société fondées sur la connaissance, et leur efficacité. Les TIC peuvent être utilisées pour améliorer l'accès à l'apprentissage et mieux l'adapter aux besoins des employeurs et des travailleurs. Une plus grande mobilité, à des fins tant professionnelles qu'éducatives, est également requise pour élargir l'accès aux possibilités d'emploi à l'échelle de toute l'Union européenne. Les autres obstacles à la mobilité sur le marché européen du travail devraient être levés, notamment ceux liés à la reconnaissance et à la transparence des qualifications et des compétences. Il sera important d'utiliser les références et instruments européens approuvés pour appuyer les réformes des systèmes d'enseignement et de formation nationaux comme le prévoit le programme de travail «Éducation et formation 2010».

Ligne directrice 24: adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences au moyen des actions suivantes:

- renforcer et garantir l'attrait, l'ouverture et le niveau de qualité des systèmes d'éducation et de formation, élargir l'offre de possibilités d'éducation et de formation, garantir des filières d'apprentissage souples et accroître les possibilités de mobilité pour les étudiants et les personnes en formation,
- faciliter et diversifier l'accès pour tous à l'éducation et à la formation ainsi qu'à la connaissance au moyen d'un aménagement du temps du travail, de services d'aide aux familles, de services d'orientation professionnelle et, le cas échéant, de nouvelles formules de partage des coûts,
- répondre aux besoins nouveaux sur le plan professionnel et sur le plan des compétences essentielles ainsi qu'aux besoins futurs en termes de qualifications en améliorant la définition et la transparence des qualifications, leur reconnaissance effective et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles.

Objectifs et jalons fixés dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi

Les objectifs et jalons suivants ont été arrêtés dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi en 2003:

- tous les chômeurs se voient offrir un nouveau départ avant le sixième mois de chômage pour les jeunes, et avant le douzième mois de chômage pour les adultes sous forme d'une formation, d'une reconversion, d'une expérience professionnelle, d'un emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser leur insertion professionnelle, combinée, le cas échéant, à une assistance permanente en matière de recherche d'emploi,
- d'ici à 2010, 25 % des chômeurs de longue durée devraient participer à une mesure active sous forme d'une formation, d'une reconversion, d'une expérience professionnelle ou de toute autre mesure propre à favoriser leur insertion professionnelle, avec pour objectif de parvenir à la moyenne atteinte par les trois États membres les plus avancés,
- dans toute l'Union européenne, les demandeurs d'emploi devraient pouvoir consulter toutes les offres d'emploi diffusées par les services pour l'emploi des États membres,
- obtenir, d'ici à 2010, une augmentation de cinq ans, au niveau communautaire, de l'âge effectif moyen de départ en retraite (estimé à 59,9 ans en 2001),
- offrir des services de garde d'enfants permettant d'accueillir au moins 90 % des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et au moins 33 % des enfants de moins de trois ans, d'ici à 2010,
- atteindre une proportion de jeunes quittant prématurément l'école de 10 % au maximum en moyenne dans l'Union européenne,
- la proportion de personnes âgées de vingt-deux ans ayant terminé l'enseignement secondaire supérieur devrait atteindre au moins 85 % dans l'Union européenne d'ici à 2010,
- le taux de participation de la population adulte en âge de travailler (tranche d'âge de 25 à 64 ans) à l'éducation et à la formation tout au long de la vie devrait atteindre au moins 12,5 % en moyenne dans l'Union européenne.