

II

(Actes pris en application des traités CE/Euratom dont la publication n'est pas obligatoire)

DÉCISIONS

CONSEIL

DÉCISION DU CONSEIL

du 15 juillet 2008

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

(2008/618/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 ⁽²⁾,

après consultation du Comité des régions,

vu l'avis du comité de l'emploi ⁽³⁾,

considérant ce qui suit:

(1) La croissance et l'emploi ont été au cœur de la réforme de la stratégie de Lisbonne, en 2005. Les lignes directrices pour l'emploi énoncées dans la stratégie européenne pour l'emploi ⁽⁴⁾ ainsi que les grandes orientations des politiques économiques ⁽⁵⁾ ont été adoptées

sous la forme d'un ensemble intégré, la stratégie européenne pour l'emploi jouant dans ce contexte un rôle moteur dans la réalisation des objectifs de Lisbonne en matière d'emploi et de marché du travail.

(2) L'examen des programmes nationaux de réforme des États membres figurant dans le rapport de situation annuel de la Commission et dans le projet de rapport conjoint sur l'emploi montre que les États membres devraient continuer à tout mettre en œuvre pour se conformer aux priorités suivantes:

— attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, accroître 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.

(3) À la lumière de l'examen, par la Commission, des programmes nationaux de réforme et des conclusions du Conseil européen, il convient de se concentrer sur la mise en œuvre efficace et en temps opportun, en conformité avec les conclusions du Conseil européen, de manière à renforcer également la dimension sociale de la stratégie de Lisbonne. Une attention particulière devrait être attachée aux objectifs et aux jalons fixés.

(4) Les lignes directrices restent valables pendant trois ans, et au cours des années intermédiaires jusqu'en 2010, leur mise à jour devrait être strictement limitée.

⁽¹⁾ Avis du 13 février 2008 (non encore paru au Journal officiel).

⁽²⁾ Avis du 20 mai 2008 (non encore paru au Journal officiel).

⁽³⁾ Avis du 13 février 2008 (non encore paru au Journal officiel).

⁽⁴⁾ JO L 205 du 6.8.2005, p. 21.

⁽⁵⁾ JO L 205 du 6.8.2005, p. 28.

- (5) Les États membres devraient prendre en compte les lignes directrices pour l'emploi lorsqu'ils mettent en œuvre les financements communautaires programmés, notamment ceux du Fonds social européen.
- (6) Eu égard au caractère intégré de l'ensemble des lignes directrices, les États membres devraient appliquer totalement les grandes orientations des politiques économiques,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, telles qu'elles figurent en 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 nationaux de réforme.

Article 3

Les États membres sont destinataires de la présente décision.

Fait à Bruxelles, le 15 juillet 2008.

Par le Conseil

Le président

M. BARNIER

ANNEXE

**Lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres
(lignes directrices intégrées 17 à 24)**

Les lignes directrices pour l'emploi font partie des lignes directrices intégrées pour la période 2008-2010, qui reposent sur trois piliers: les politiques macroéconomiques, les réformes microéconomiques et les politiques de l'emploi. Ces trois piliers contribuent ensemble à la réalisation des objectifs de la croissance durable et de l'emploi et renforcent la cohésion sociale.

Les États membres, en coopération avec les partenaires sociaux et, le cas échéant, d'autres partenaires, mènent leurs politiques en vue de mettre en œuvre les objectifs et les actions prioritaires indiqués ci-après; le but poursuivi est d'assurer une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi ainsi qu'une meilleure formation et qualification des travailleurs au service d'un marché du travail favorisant l'insertion. Conformément à la stratégie de Lisbonne, et compte tenu des objectifs sociaux communs, les politiques des États membres encouragent d'une 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. Une approche intégrée de la flexicurité est essentielle pour réaliser ces objectifs. Les politiques de flexicurité couvrent à la fois la flexibilité des marchés du travail, de l'organisation du travail et des relations professionnelles, la conciliation du travail et de la vie de famille, la sécurité de l'emploi et la protection sociale,
- 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 productivité de la main-d'œuvre; et une réduction significative de la segmentation du marché de l'emploi, de l'inégalité entre les sexes et de la pauvreté au travail. Les synergies entre la qualité du travail, la productivité et l'emploi devraient être pleinement exploitées,
- le renforcement de la cohésion économique, sociale et territoriale: il est nécessaire d'agir avec détermination pour favoriser et renforcer l'inclusion sociale, combattre la pauvreté – notamment celle des enfants –, prévenir l'exclusion du marché du travail, soutenir l'intégration professionnelle des personnes défavorisées et 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. Il convient de renforcer l'interaction avec la méthode ouverte de coordination en matière de protection sociale et d'inclusion sociale.

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 hommes et les femmes et la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans toutes les actions entreprises. Il faut aussi veiller tout particulièrement à réduire de manière sensible l'ensemble des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi, conformément au pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans le cadre d'une nouvelle approche intergénérationnelle, il convient d'être très attentif 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, y compris pour les travailleurs âgés. Il faut aussi s'attacher en particulier à réduire considérablement les écarts en matière d'emploi entre les personnes défavorisées, y compris les personnes handicapées, et les autres, ainsi qu'entre les ressortissants de pays tiers et les citoyens de l'Union européenne, conformément aux objectifs nationaux. Cela aidera les États membres à faire face au défi démographique.

Les États membres devraient s'efforcer de réaliser l'inclusion active de tous en encourageant la participation à la vie active et en luttant contre la pauvreté et l'exclusion des groupes marginalisés.

En menant leur action, les États membres devraient veiller à assurer la bonne gouvernance des politiques de l'emploi et des politiques sociales, et faire en sorte que les évolutions positives dans les domaines de l'économie, du travail et des affaires sociales soient complémentaires. Ils devraient créer un vaste partenariat pour le changement en associant pleinement à leur action les instances parlementaires et les parties concernées, y compris aux niveaux régional et local, ainsi que des organisations de la société civile. Les partenaires sociaux européens et nationaux devraient jouer un rôle de premier plan. Les objectifs et les jalons fixés 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, 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 qui devraient être pris en compte ainsi que les recommandations par pays approuvées par l'Union européenne. En outre, les États membres sont encouragés à suivre les conséquences des réformes au niveau social.

Une 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, et rendre 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 (de 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 promouvoir l'offre de main-d'œuvre, de favoriser une approche du travail fondée sur le cycle de vie 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 tout particulièrement de veiller à réduire de manière sensible les disparités persistantes entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi ainsi que les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Il importe également d'accroître encore les taux d'emploi des travailleurs âgés et des jeunes dans le cadre de la nouvelle approche intergénérationnelle, et de promouvoir une insertion active de ceux qui sont le plus gravement exclus du marché du travail. De même, il convient de redoubler d'efforts pour améliorer la situation des jeunes sur le marché de l'emploi, en particulier de ceux qui sont peu qualifiés, et de réduire sensiblement 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 non salariaux, les conditions de travail, l'accès à l'éducation et à la formation 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. Pour favoriser une approche du travail fondée sur le cycle de vie et aider chacun à concilier vie professionnelle et vie de famille, il convient de prendre des mesures prévoyant la mise en place de services de garde d'enfants. Assurer, d'ici à 2010, la garde d'au moins 90 % des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire, et d'au moins 33 % des enfants de moins de trois ans constitue un objectif de référence utile à l'échelon national, mais des efforts particuliers sont aussi nécessaires pour lutter contre les disparités régionales au niveau national. L'accroissement du taux d'emploi moyen des parents, et notamment des parents isolés, qui sont en général davantage exposés à la pauvreté, passe par la mise en œuvre de mesures en faveur des familles. Les États membres devraient notamment tenir compte des besoins particuliers des parents isolés et des familles nombreuses. De plus, l'âge effectif moyen de départ à la retraite par rapport à 2001 devrait être augmenté de cinq ans d'ici à 2010 au niveau de l'Union européenne.

Les États membres devraient également adopter des mesures visant à améliorer l'état de santé (au travail) en vue de réduire la charge que représentent les maladies, d'accroître la productivité du travail et de prolonger la vie active. La mise en œuvre du pacte européen pour la jeunesse, du pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que de l'alliance européenne pour la famille devraient également contribuer à une approche du travail fondée sur le cycle de vie, notamment en facilitant le passage de l'école ou de la formation à la vie professionnelle. Les jeunes moins favorisés devraient bénéficier de possibilités équivalentes d'insertion sociale et professionnelle grâce à des mesures personnalisées.

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».

Les mesures d'inclusion active peuvent accroître l'offre de main-d'œuvre et renforcer la cohésion sociale; elles constituent aussi un moyen efficace de promouvoir l'intégration sociale des personnes les plus défavorisées et leur insertion sur le marché de l'emploi.

Il faut que tout chômeur se voie offrir un emploi, un stage d'apprentissage, une formation complémentaire ou toute autre mesure destinée à favoriser son embauche, dans le cas des jeunes ayant quitté l'école, dans un délai de quatre mois au maximum d'ici à 2010, et dans le cas des adultes, dans un délai de douze mois au maximum. Il convient de mettre en œuvre des politiques prévoyant pour les chômeurs de longue durée des mesures actives sur le marché de l'emploi, en tenant compte de l'objectif visé, à savoir atteindre un taux d'activité de 25 % d'ici à 2010. Ces mesures devraient être mises en œuvre sous la forme d'une formation, d'une reconversion, d'une expérience professionnelle, d'un emploi ou d'une autre mesure destinée à favoriser l'embauche associée, le cas échéant, à une assistance permanente en matière de recherche d'emploi. Pour accroître l'activité et lutter contre l'exclusion sociale, il est essentiel de faciliter l'accès à l'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 conservent leur aptitude à l'emploi. Pour que ces objectifs puissent être réalisés, il faut 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 sur le marché du travail. Il importe également de garantir l'accès, à des conditions abordables, aux services sociaux de base et d'assurer à tous des ressources minimales suffisantes, tout en respectant le principe de rémunération équitable afin que le travail soit financièrement attrayant. Cette approche devrait également permettre de rendre le travail financièrement attrayant pour tous les travailleurs et d'éliminer 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 mesures 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 davantage de personnes de trouver un meilleur emploi, il est également nécessaire de renforcer les infrastructures du marché du travail aux niveaux national et de l'Union européenne, y compris au moyen du réseau EURES, de manière à mieux anticiper les éventuelles inadéquations et à y remédier. L'amélioration de la transition entre deux emplois, d'une part, et entre les études et la vie professionnelle, d'autre part, est essentielle, et il importe de promouvoir des politiques favorisant la mobilité des travailleurs et l'adéquation entre la demande et l'offre d'emplois. Partout dans 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. La mobilité des travailleurs au sein de l'Union européenne 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 mesures 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 suppose de prévoir des coûts du travail favorables à l'emploi, de mettre en place des modes d'organisation du travail modernes, de promouvoir le travail de qualité et de disposer de marchés du travail fonctionnant bien, de manière à allier davantage la flexibilité à la sécurité de l'emploi et à répondre ainsi aux besoins des entreprises et des travailleurs. Cette évolution devrait également contribuer à prévenir la segmentation des marchés du travail et à réduire le travail non déclaré (voir également les lignes directrices 18, 19, 20 et 23).

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 entraîne 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, s'adapter aux nouvelles technologies et innover en permanence pour 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 devraient 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, les travailleurs doivent se voir proposer des possibilités de formation tout au long de la vie pour pouvoir s'adapter à des nouvelles méthodes de travail, y compris une meilleure exploitation des technologies de l'information et de la communication (TIC). L'évolution du statut professionnel, qui entraîne le risque d'une perte de revenus temporaire, devrait être mieux prise en compte grâce à une protection sociale adaptée et modernisée.

Pour réussir à relever ces défis, il est indispensable d'appliquer une approche intégrée de la flexibilité. La flexibilité suppose de combiner, de manière délibérée, la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles, les stratégies globales d'éducation et de formation tout au long de la vie, les politiques actives du marché du travail efficaces et les systèmes de sécurité sociale modernes, adaptés et durables.

Chacun des États membres devrait suivre sa propre voie en matière de flexibilité, dans le respect des principes communs adoptés par le Conseil. Ces principes constituent une base utile pour les réformes, l'élaboration des politiques nationales et la mise en place de dispositions nationales spécifiques en matière de flexibilité; il n'y a pas qu'un seul parcours et tous les principes ont la même importance.

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, y compris les restructurations économiques, et en particulier les changements liés à l'ouverture des marchés, afin de réduire au minimum 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 du 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 également 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. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes devraient être réduits de manière significative. Il convient de s'attacher tout particulièrement à rechercher pourquoi le niveau des salaires dans les professions et secteurs fortement féminisés est faible et à s'attaquer aux causes de cette inégalité. Il peut également se révéler nécessaire de diminuer les coûts non salariaux du travail et de réexaminer le «coût fiscal» afin de faciliter la création d'emplois, en particulier d'emplois à bas salaires.

Ligne directrice 22. Assurer une évolution des coûts du travail et instaurer des mécanismes de fixation des salaires 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 également 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, et de manière plus efficace, dans le capital humain. Un trop grand nombre de personnes ne parviennent pas à accéder au marché du travail, à y progresser ou à s'y maintenir en raison d'un manque de compétences ou de l'inadéquation de leurs compétences. Pour favoriser l'accès à l'emploi des hommes et des femmes de tout âge et augmenter les niveaux de productivité, l'innovation 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.

Les économies fondées sur la connaissance et sur les services nécessitent d'autres compétences que les industries traditionnelles; face aux changements technologiques et à l'innovation, ces compétences doivent à leur tour faire l'objet d'une mise à jour constante. S'ils veulent conserver leur emploi, progresser sur le plan professionnel et se préparer aux changements et à l'évolution des marchés du travail, les travailleurs doivent acquérir des compétences 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. Afin d'améliorer les perspectives des jeunes sur le marché de l'emploi, l'Union européenne devrait avoir comme objectif de limiter à 10 % la proportion de jeunes quittant l'école prématurément; en outre, la proportion de jeunes âgés de vingt-deux ans ayant terminé l'enseignement secondaire supérieur devrait atteindre au moins 85 % d'ici à 2010. Les politiques mises en œuvre devraient également permettre de porter à au moins 12,5 % de la population adulte en âge de travailler (groupe d'âge de 25 à 64 ans) la proportion moyenne de personnes participant à l'éducation et à la formation tout au long de la vie dans l'Union européenne. 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. À cet effet, les États membres doivent appliquer les stratégies cohérentes et globales en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie qu'ils se sont engagés à mettre en œuvre.

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'éducation et de formation 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 également la ligne directrice intégrée n° 7, «Pour accroître et améliorer l'investissement dans la recherche et le développement, notamment de la part des entreprises».

Il ne suffit pas de fixer des objectifs ambitieux et d'accroître les niveaux 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 et des mesures visant à améliorer les fondements concrets des politiques d'éducation et de formation sont nécessaires pour améliorer leur adéquation au marché du travail et leur capacité de réaction aux besoins de l'économie et de la société fondées sur la connaissance, ainsi que leur efficacité, leur excellence et leur équité. Un système facilement accessible, étendu et intégré d'orientation professionnelle tout au long de la vie devrait, d'une part, accroître l'accès de chacun à l'éducation et à la formation et, d'autre part, améliorer l'adéquation de l'offre en matière d'éducation et de formation aux besoins en termes de compétences. 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 l'Union européenne tout entière. Les autres obstacles à la mobilité sur le marché européen du travail devraient être levés, en particulier ceux liés à la reconnaissance, à la transparence et à l'utilisation des acquis pédagogiques et des qualifications, notamment par la mise en œuvre du cadre européen des certifications, la mise en relation des systèmes nationaux de certifications avec ce cadre d'ici à 2010 et, s'il y a lieu, la mise au point de cadres nationaux de certifications. Il sera important d'utiliser les instruments et références 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 de 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.

Présentation générale des objectifs et des 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:

- tous les chômeurs se voient offrir un emploi, un stage d'apprentissage, une formation complémentaire ou toute autre mesure destinée à favoriser leur embauche; dans le cas des jeunes ayant quitté l'école, dans un délai de quatre mois au maximum d'ici à 2010, et dans le cas des adultes, dans un délai de douze mois au maximum,
 - 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 destinée à favoriser leur embauche, 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 peuvent 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 à la retraite par rapport à 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 jeunes âgés 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.
-