

Politiques de l'emploi dans l'UE et dans les États membres

Rapport conjoint 2002

Emploi & affaires sociales

Emploi et Fonds social européen

Commission européenne

Direction générale de l'emploi et des affaires sociales
Unité A.1

Manuscrit terminé en mars 2003

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003

ISBN 92-894-5598-5

© Communautés européennes, 2003

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Belgium

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

INTRODUCTION

Le titre VIII du traité instituant la Communauté européenne établit les principes et procédures de mise au point d'une stratégie coordonnée pour l'emploi. L'article 128 définit les étapes spécifiques de la formulation d'une telle stratégie comprenant, sur une base annuelle, des lignes directrices pour l'emploi, d'éventuelles recommandations aux États membres et un rapport conjoint du Conseil et de la Commission au Conseil européen, qui décrit la situation de l'emploi dans la Communauté et la mise en œuvre des lignes directrices. Chaque État membre est tenu de communiquer au Conseil et à la Commission un rapport annuel sur les principales mesures prises pour mettre en œuvre sa politique de l'emploi à la lumière des lignes directrices. La stratégie européenne pour l'emploi élaborée conformément au cadre institutionnel ci-dessus est une contribution majeure au programme politique plus large de l'UE qui a été défini au sommet de Lisbonne et lors des Conseils européens ultérieurs.

Le présent rapport conjoint sur l'emploi fournit un aperçu de la situation de l'emploi et une évaluation politique des progrès réalisés par les États membres dans la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi en 2001¹. Il met également en lumière les défis qu'il leur reste à relever.

Le rapport conjoint contient à la fois une analyse des progrès enregistrés dans l'ensemble de l'Union européenne au titre des principaux objectifs et lignes directrices fixés, ainsi qu'un bref tour d'horizon pays par pays. Des indicateurs clés communs étayent cette analyse et sont résumés dans les annexes.

Une analyse plus détaillée des évolutions récentes pour chaque ligne directrice et chaque État membre figure dans un document d'accompagnement des services de la Commission².

¹ Décision du Conseil sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2002 (2002/177/CE); JO L 60 du 1.3.2002.

² SEC(2002) 1204.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
Résumé	7
1. Le contexte politique et économique	11
2. Mise en œuvre des lignes directrices et recommandations pour l'emploi: évaluation des performances et stratégies dans l'union européenne	15
2.1. Le cadre politique global: reflet des objectifs horizontaux des lignes directrices pour 2002	19
2.2. Évaluation des progrès réalisés au titre des quatre piliers des lignes directrices pour 2001	31
2.2.1. Capacité d'insertion professionnelle	31
2.2.2. Esprit d'entreprise	42
2.2.3. Capacité d'adaptation	47
2.2.4. Égalité des chances	51
3. Mise en œuvre des lignes directrices et recommandations en matière d'emploi pour 2002: évaluation des performances et des politiques par état membre	59
BELGIQUE	59
DANEMARK	63
ALLEMAGNE	67
GRÈCE	71
ESPAGNE	75
FRANCE	79
IRLANDE	83
ITALIE	87
LUXEMBOURG	91
PAYS-BAS	95
AUTRICHE	99
PORTUGAL	103
FINLANDE	107
SUÈDE	111
ROYAUME-UNI.....	115

4.	Orientations pour l'avenir	119
	Annexe 1: Tableau récapitulatif des indicateurs clés et de performance pour 2001	129
	Annexe 2: Tableau récapitulatif des indicateurs définis conjointement en matière de prévention et d'activation pour 2000 et 2001	131
	Annexe 3: Les indicateurs – sources et définitions	134

RÉSUMÉ

Au terme de cinq années de mise en œuvre, la stratégie européenne pour l'emploi est arrivée à un tournant. Lancée en 1997 avec, pour priorité, la lutte contre le chômage, elle a progressivement été réorientée en vue de soutenir l'engagement plus vaste de la stratégie de Lisbonne, à savoir l'augmentation et l'amélioration des emplois dans une société d'intégration. Atteindre les objectifs convenus dans le domaine de l'emploi et relever le taux d'activité de la population constituent désormais une préoccupation essentielle. L'évaluation de grande ampleur qui a été réalisée à l'échelon de l'UE sur la première période écoulée a rendu compte de résultats encourageants.

Les performances de l'UE en matière d'emploi en 2001 doivent être replacées dans le cadre de la forte détérioration de l'environnement économique qui a été observée, puisque la croissance du PIB a été réduite de moitié par rapport à l'an 2000, et que de graves incertitudes pèsent sur l'avenir. En dépit de ces conditions moins favorables, les résultats tant sur le front de l'emploi (+0,6 %) que du chômage (-0,6 %) ont continué, bien qu'à un moindre rythme, à s'améliorer. Même si l'évaluation des cinq premières années de la SEE a mis en lumière des progrès structurels sur le marché de l'emploi de l'UE, d'importantes faiblesses caractérisent toujours les niveaux de chômage, les taux d'activité et d'emploi, les écarts entre les hommes et les femmes, la qualité de l'emploi, la croissance de la productivité et les disparités régionales. Or, il est urgent de remédier à ces points faibles pour préparer le marché de l'emploi de l'UE aux défis à venir.

La clarté et la cohérence générales *des PAN* se sont améliorées. Cependant, le recours à des objectifs nationaux, la notification des retombées des mesures adoptées sur le marché de l'emploi, les données budgétaires, les informations prouvant que les fonds structurels sont employés à soutenir la SEE et la participation des principaux intéressés sont autant de points qui occupent encore une place modeste dans les PAN.

Par rapport à l'an passé, le traitement des *objectifs horizontaux* a progressé, notamment les efforts déployés pour *relever les taux d'emploi*. Bien que des avancées encourageantes aient été enregistrées pour les objectifs communautaires définis à Lisbonne et Stockholm - objectif global et concernant les femmes - la réalisation du premier, d'ici à 2010, requerra une action particulière des États membres n'ayant pas jusqu'ici suffisamment contribué à l'amélioration générale de l'emploi. L'écart considérable entre la situation actuelle et l'objectif d'un taux d'emploi de 50% chez les travailleurs âgés suscite de graves préoccupations; parallèlement, dans ce problème du vieillissement, il est crucial de davantage tenir compte de la dimension hommes/femmes. La question de la *qualité du travail* reste traitée de façon inégale, l'accent étant largement mis sur la flexibilité de l'emploi, la santé et la sécurité ou l'éducation et la formation, alors qu'une moindre attention est accordée à d'autres aspects, tels que la qualité intrinsèque du travail et la qualité du dialogue social. *L'élaboration de stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie progresse*: tous les États membres ont désormais jeté les bases de leur politique globale, mais il faudra encore du temps pour que celles-ci soient pleinement mises en œuvre. On observe également, bien qu'à un moindre rythme, certaines avancées rendant ces stratégies plus cohérentes, notamment en ce qui concerne le passage entre le monde de l'éducation/de la formation et celui du travail ainsi que les transitions au sein de ces systèmes, bien que cette question ne soit pas traitée avec exhaustivité. Un nombre croissant d'États membres se fixe des objectifs de participation et

de résultats en matière d'éducation; en outre, l'accroissement des dépenses consacrées aux ressources humaines, visible dans une majorité d'États membres, démontre une volonté accrue d'agir, bien qu'il n'y ait toujours pas de réponse à l'invitation faite aux États membres dans les Lignes directrices de fixer des objectifs nationaux pour l'investissement. Les offres d'éducation et de formation ne sont pas mises à profit de la même façon selon que les personnes sont plus ou moins qualifiées ou plus ou moins âgées: ces écarts, qui se creusent, sont extrêmement préoccupants.

Dans une majorité d'États membres, *les partenaires sociaux ont joué cette année un rôle plus marqué dans les PAN*, même si peu de progrès ont été constatés dans leur propre processus d'application de la stratégie européenne pour l'emploi. Le dialogue social *au niveau européen* a donné naissance à nombre d'initiatives majeures. Celles-ci incluent la déclaration conjointe des partenaires sociaux européens au Conseil européen de Laeken, qui souligne la nécessité de continuer à développer un dialogue social autonome, la proposition de présentation, par les partenaires sociaux, d'un programme pluriannuel de travail et le cadre d'action de ces derniers sur la valorisation des qualifications et des compétences, qui a été soumis lors du sommet de Barcelone. Malgré tout, une contribution plus cohérente et visible des partenaires sociaux à la stratégie de l'emploi doit encore être développée.

Les PAN reflètent un meilleur *dosage des politiques*, une attention plus prononcée que les années précédentes ayant été accordée aux piliers sur l'égalité des chances et l'esprit d'entreprise. Les *disparités régionales* restent problématiques. *L'utilisation d'indicateurs* fondés sur des sources nationales est inégale, les principaux points faibles ayant trait aux catégories défavorisées, aux transitions sur le marché de l'emploi, à l'offre de soins (indicateurs sur la qualité du travail), aux goulets d'étranglement sur le marché du travail et à la mobilité, ainsi qu'à l'efficacité des politiques d'activation.

Dans le cadre du *pilier sur la capacité d'insertion professionnelle*, les États membres se sont efforcés de consolider et d'améliorer la qualité et la couverture des mesures. Des *approches préventives*, mieux adaptées aux besoins personnels, ont désormais été introduites dans la majorité des États membres. Les réformes de grande envergure des *services de l'emploi* se poursuivent, une tendance claire se dégageant en faveur d'un marché mixte public/privé pour ces services. L'objectif consistant à proposer à 20% des chômeurs *des mesures actives sur le marché de l'emploi* a généralement été largement dépassé. De nombreux éléments montrent qu'une plus grande importance est accordée aux *compétences de base*, et notamment à l'alphabétisation des adultes. Les principaux objectifs liés à *l'apprentissage en-ligne* sont sur le point d'être atteints. Des efforts plus marqués ont été déployés *pour prévenir et combattre les goulets d'étranglement* sur une perspective à long terme. Des *politiques d'insertion* mieux intégrées sont mises en place et une plus grande synergie est introduite entre les PAN "Emploi" et "Inclusion".

Par ailleurs, seuls cinq États membres ont jusqu'ici appliqué avec succès une *approche préventive* puisqu'ils ont réduit de manière significative les flux alimentant le chômage de longue durée. En règle générale, il est également nécessaire d'améliorer l'information sur *l'efficacité des mesures d'activation*. Le *taux d'abandon au sein du système scolaire* ne recule que très progressivement

et on peut donc se demander si l'objectif commun consistant à le réduire de moitié d'ici à 2010 pourra être atteint. Seuls quelques États membres mettent en œuvre des *réformes*, exhaustives et favorables à l'emploi, *des systèmes d'imposition et d'indemnisation*, une attention insuffisante étant accordée à l'interaction de ces derniers. Des stratégies nationales de *prolongation de la vie active* font largement défaut: l'aptitude au travail et les mesures incitant les employeurs à recruter ou garder des travailleurs âgés sont abordées de façon inadéquate. Du point de vue de *l'intégration sociale*, les mesures, de non discrimination par exemple, qui visent la demande sont généralement négligées tandis que le nombre d'États membres fixant des objectifs nationaux spécifiques reste faible. L'analyse des mesures stratégiques concernées est compliquée par le fait que les États membres, dans leur majorité, n'utilisent pas les indicateurs communs pour l'emploi dans ce domaine.

La plupart des PAN ont accordé plus d'importance que les années précédentes aux actions réalisées au titre du *pilier sur l'esprit d'entreprise*, même si la croissance de l'emploi dans les petites entreprises ainsi que dans le secteur des services et du travail indépendant a pâti, en 2001, du ralentissement économique général. L'accent a tout particulièrement été mis sur les mesures visant à faciliter *l'enregistrement des sociétés*, encourager *le travail indépendant* et développer une *culture d'entreprise*, notamment chez les femmes. Des initiatives ont été lancées afin de créer des emplois dans les *services fondés sur la connaissance* et le secteur de *l'environnement*. La plupart des États membres ont introduit ou annoncé de nouvelles initiatives de lutte contre le *travail non déclaré*. En dépit de ces évolutions positives, un soutien plus ciblé est nécessaire pour que l'esprit d'entreprise devienne l'un des moteurs de la croissance et de l'emploi. Il semblerait qu'il faille encore davantage promouvoir les jeunes pousses ("start-ups"), notamment en améliorant leur accès aux capitaux. Bien que la tendance à la hausse ait été inversée, la *fiscalité sur le travail reste élevée*, même pour les travailleurs faiblement rémunérés; par ailleurs, les retombées sur l'emploi des cotisations sociales n'ont pas fait l'objet d'une attention suffisante.

Le développement de *la dimension territoriale de la SEE* est entré dans une phase de consolidation. En plus des PAN, des plans d'action régionaux sont appliqués dans quatre États membres. Dans un petit nombre d'États membres, l'importance des pactes territoriaux pour l'emploi ne se dément pas, mais il resterait encore beaucoup à accomplir pour renforcer les partenariats à l'échelon local.

Dans le cadre du *pilier sur la capacité d'adaptation*, de nombreux États membres sont à la recherche d'une approche plus équilibrée entre *flexibilité* et *sécurité* en matière d'emploi. La tendance en faveur d'un renforcement de la flexibilité du temps de travail et de l'organisation du travail se poursuit et des mesures sont adoptées pour assurer *l'égalité de traitement* entre les travailleurs bénéficiant des différents régimes proposés. Des améliorations sont également observées dans le domaine de *la santé et la sécurité* au travail. Des initiatives intéressantes - et méritant une plus large diffusion - sont consacrées à *l'organisation du travail*. Les partenaires sociaux jouent un rôle accru dans la promotion de *l'éducation et la formation tout au long de la vie* sur le lieu de travail, néanmoins, comparativement, leurs actions souffrent d'un manque de visibilité, peut-être dû à l'absence de procédures structurées de notification. Pour ce qui est de l'objectif lié à l'acquisition de compétences en TIC par tous les travailleurs d'ici à la fin de l'année 2003, certains

progrès sont enregistrés. Cependant, de plus amples informations sont nécessaires sur les mesures visant à promouvoir ces compétences afin d'évaluer plus précisément les améliorations réalisées.

Au titre du *pilier sur l'égalité des chances*, des progrès évidents ont été réalisés en direction des *taux d'emploi féminin fixés comme objectifs*, même si certains pays sont encore à la traîne et que des efforts accrus sont requis pour retenir plus longtemps les femmes sur le marché de l'emploi. La mise en œuvre de *l'intégration de l'égalité à toutes les politiques* avance, mais demeure incomplète. Les initiatives destinées à réduire *l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes* en luttant contre ses facteurs sous-jacents paraissent toujours inadéquates et l'engagement des partenaires sociaux sur cette question reste insuffisant. L'action contre la *ségrégation entre les sexes* se poursuit, notamment dans les pays où celle-ci est particulièrement prononcée, mais les résultats obtenus sont difficiles à évaluer à court terme. Les efforts visant à *concilier la vie professionnelle et la vie familiale* ont été intensifiés, mais l'accès à des *services* adéquats et de qualité *de garde d'enfants*, proposés à un prix abordable, est toujours insuffisant pour parvenir aux objectifs définis lors du Conseil européen de Barcelone. *Les modalités de congé* ont été étendues dans de nombreux États membres, bien que très peu encouragent spécifiquement les hommes à prendre un congé parental.

L'évaluation des performances et politiques nationales dans le domaine de l'emploi en 2001 confirme les principaux résultats de l'exercice consacré à la période 1997-2001. Une base solide est ainsi disponible pour concevoir la stratégie européenne pour l'emploi de la prochaine génération. Bien que les réformes structurelles du marché du travail se soient révélées payantes à ce jour, des faiblesses majeures persistent. Face au ralentissement économique actuel, les États membres devraient intensifier les réformes structurelles, y compris sur les marchés du travail, afin de soutenir l'adaptation au changement des travailleurs et des entreprises. Il existe déjà un large consensus sur un certain nombre d'éléments devant composer une nouvelle SEE efficace, y compris une focalisation sur les objectifs de Lisbonne, une stratégie stable à moyen terme, des lignes directrices moins nombreuses et davantage ciblées sur les résultats et une meilleure coordination avec d'autres processus pertinents, notamment les grandes orientations de politique économique.

Au vu des points faibles actuels, la future génération de lignes directrices devrait expressément traiter des trois priorités fondamentales suivantes: augmenter les taux d'emploi et d'activité, améliorer la qualité et la productivité du travail, et promouvoir un marché du travail tourné vers l'intégration. Dans tous ces domaines, il reste encore beaucoup de progrès à accomplir pour pouvoir atteindre les objectifs globaux de la stratégie de Lisbonne.

1. LE CONTEXTE POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE

Au bout de cinq ans, la SEE arrive à un tournant

Depuis son lancement lors du sommet sur l'emploi de Luxembourg, en 1997, la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) a été remodelée à maintes reprises pour tenir compte de l'évolution de la situation politico-économique. Au terme de l'évaluation à mi-parcours réalisée après les trois premières années d'application, la stratégie pour l'emploi a été renforcée lors du Conseil européen de Lisbonne (2000) et intégrée à un programme politique plus vaste en vue de faire de l'Union européenne l'économie de la connaissance la plus dynamique et la plus compétitive du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale.

Le Conseil européen de Lisbonne a convenu de fixer un taux global d'emploi se rapprochant le plus possible de 70% ainsi qu'un taux d'emploi féminin de plus de 60% comme objectifs moyens à atteindre dans l'UE, d'ici 2010. Une stratégie générale a été définie afin de préparer le passage à une économie de la connaissance, de moderniser le modèle social européen et d'étayer des perspectives favorables de croissance.

Le Conseil européen de *Nice* de décembre 2000 a introduit le thème de la qualité comme fil conducteur de l'Agenda de politique sociale, et notamment la qualité du travail, objectif majeur de la SEE. Soulignant le caractère pluridimensionnel de cette question de la *qualité*, qui porte à la fois sur les caractéristiques des emplois et le contexte plus général du marché du travail, le Conseil a déclaré qu'elle devait être favorisée par des actions menées au titre de tous les piliers.

Confirmant l'attachement de l'Union et des États membres à l'objectif du plein emploi, le Conseil européen de Stockholm de 2001 a fixé des objectifs intermédiaires pour le taux d'emploi global - 67% - et féminin - 57% - en 2005 ainsi qu'un objectif de 50% pour le taux d'emploi des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) d'ici à l'an 2010. Répondant à la demande formulée à Stockholm, la Commission et le Conseil ont conjointement examiné les conditions nécessaires à un relèvement de l'activité dans l'UE et soumis les propositions correspondantes au Conseil européen de Barcelone³.

Le Conseil européen de *Göteborg* a complété cet engagement politique d'une stratégie de développement durable et ajouté la dimension de l'environnement à la stratégie de Lisbonne, en reconnaissant le lien entre environnement, croissance économique et emploi.

En mars 2002, le Conseil européen de Barcelone a identifié des "politiques actives visant au plein emploi: des emplois meilleurs et plus nombreux" comme l'un des trois domaines requérant une impulsion particulière. Il a souligné que le plein emploi dans l'UE était au cœur de la stratégie de Lisbonne et constituait l'objectif essentiel des politiques économiques et sociales. À la lumière de ces réflexions, le Conseil européen a invité à renforcer la stratégie pour l'emploi, en indiquant dans quelles directions la future SEE devait s'orienter. Le Conseil s'est félicité du plan d'action de la Commission sur les compétences et la mobilité, auquel il a donné suite par une résolution⁴.

Le présent rapport conjoint sur l'emploi passe en revue les progrès réalisés en 2001, tournant important puisqu'il s'agit de la cinquième année de mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi. Une évaluation des retombées de la stratégie entre 1997 et 2001 a été réalisée

³ "Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif", document n° 6707 du Conseil du 8 mars 2002, adopté sur la base du document COM(2002)9 final, 24.01.2002.

⁴ 9614/02, 3 juin 2002.

conjointement par les services de la Commission et les États membres ⁵ afin de préparer son évolution future.

2001: un contexte économique moins favorable, un test pour la SEE

Contrastant fortement avec le climat favorable observé au cours de l'année 2000, qui avait vu la plus forte croissance de l'emploi en 10 ans, le premier semestre 2001 a été caractérisé par des incertitudes économiques, suivies d'un ralentissement général consécutif aux événements du 11 septembre.

De 2000 à 2001, *la croissance du PIB et celle de la productivité de la main-d'œuvre* ont radicalement chuté, respectivement de 3,3 à 1,6% et de 1,6 à 0,3%. Au cours des premier et second semestres 2001, la croissance de l'emploi s'est atténuée, passant de 1,5 à 1%. Le ralentissement de l'économie, initialement considéré comme devant être de courte durée, s'est transformé en une période caractérisée par une stagnation des performances. La reprise n'a pas été enclenchée et n'est pas attendue avant 2003, de plus, les vagues de licenciements se sont multipliées au sein de la zone euro. L'amélioration des finances publiques a continué, plusieurs États membres ayant atteint ou maintenu une situation budgétaire stable. Cependant, en cette période de faible croissance, le cadre budgétaire est soumis à des tensions et la crédibilité remise en cause, certains États membres n'ayant pas rempli la totalité de leurs engagements budgétaires au titre du pacte de stabilité et de croissance. L'inflation, de 2,1% en l'an 2000, est passée à 3,4% en mai 2001, avant de diminuer à 2% vers la fin de l'année; elle devrait augmenter et atteindre 2,2% en 2002.

Les résultats de l'emploi continuent de s'améliorer, mais à un moindre rythme ...

L'évaluation des performances doit s'inscrire dans le contexte mentionné ci-dessus d'une détérioration du climat économique. Bien que le taux d'emploi n'ait progressé que de façon marginale (de 63,3% en l'an 2000 à 63,9% en 2001, soit 2,06 millions de personnes en plus sur le marché de l'emploi total), l'objectif pour l'UE reste accessible, à condition de déployer des efforts ciblés et soutenus. Le taux de chômage total a reculé de 0,6% par rapport à son niveau de départ en 2001, mais a progressivement augmenté au cours des premiers mois de 2002 (de 7,4 à 7,6%). Dans l'ensemble, les taux de chômage des jeunes ou de longue durée ont baissé en 2001, le recul le plus fort ayant été enregistré pour les femmes.

Depuis 1997, *l'écart entre l'emploi des hommes et des femmes s'est lentement réduit* de près de 2 points de pourcentage, le taux d'emploi féminin a atteint 54,9% et s'est ainsi rapproché de l'objectif fixé à l'échelon de l'UE. Le *taux d'emploi des travailleurs âgés* s'est élevé à 38,5% en 2001 (contre 37,7% en l'an 2000), mais *reste très éloigné de l'objectif de 50% établi pour l'UE de 2010*.

...avec des marchés européens de l'emploi en pleine mutation structurelle

Ces derniers temps, *les performances de l'UE dans le domaine de l'emploi se sont améliorées* de façon visible puisque plus de 10 millions d'emplois ont été créés depuis 1997 (dont 6 millions occupés par des femmes) et que le nombre de chômeurs a diminué de 4 millions, tandis que la population active continuait de croître de 5 millions de personnes. L'évaluation de la stratégie européenne pour l'emploi confirme le caractère structurel de ces avancées, soit la diminution du chômage structurel, un mode de croissance économique à plus forte intensité d'emploi et une réaction plus prompte du marché du travail aux évolutions socio-économiques ⁶. Des avancées qui ont été permises par *la réalisation des réformes structurelles du marché du travail*. Les bonnes performances générales des années 90 donnent à penser que la hausse des taux d'emploi et le recul du chômage sont de nature durable et structurelle. En effet, ces résultats positifs ne s'expliquent pas

⁵ COM(2002) 416, 17 juillet 2002.

⁶ "Bilan de cinq années de stratégie européenne pour l'emploi", COM/2002/0416 - L'emploi en Europe 2002.

uniquement par des améliorations cycliques. Depuis 1997, la baisse du chômage structurelle s'est accentuée et accompagnée d'une intense création d'emplois. La stratégie européenne pour l'emploi a mis en place les conditions nécessaires au maintien de ces améliorations, en s'engageant à doter pleinement l'offre potentielle de main-d'œuvre d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Les partenaires sociaux ont également apporté une contribution majeure à ces bons résultats, notamment en concluant des accords salariaux favorables à l'emploi.

Il convient de remédier aux faiblesses structurelles subsistantes

En dépit des progrès réalisés, plusieurs faiblesses structurelles cruciales persistent:

- Le niveau élevé persistant de chômage, notamment de longue durée, doit être abaissé pour parvenir à un marché du travail fondé sur l'intégration - une caractéristique qui doit être mieux développée. En dépit des progrès accomplis, la situation des catégories défavorisées sur le marché de l'emploi demeure en effet fragile. Il faut donc des politiques mieux adaptées, des approches globales impliquant à la fois l'offre et la demande et une association étroite avec les politiques menées en faveur de l'intégration sociale au sens large.
- La réalisation des objectifs de l'UE en matière d'emploi, notamment concernant les travailleurs âgés, appelle un engagement soutenu. Le rapport conjoint ⁷ sur l'augmentation de l'activité estimait que 15,4 millions d'emplois supplémentaires allaient être nécessaires entre 2002 et 2010, dont 9,6 millions pour les femmes et 7,4 millions pour les travailleurs âgés;
- Les écarts de productivité entre les États-Unis et l'UE continuent de se creuser; cependant, ces disparités sont nettement plus prononcées pour la productivité par salarié que par heure de travail, une légère diminution étant même prévue pour cette dernière mesure ⁸. Comme indiqué dans la récente communication de la Commission intitulée "Productivité: la clé de la compétitivité des économies et entreprises européennes" ⁹, la croissance de la productivité dépend de la qualité du capital physique, de l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre, des progrès technologiques et de nouvelles formes d'organisation de ces facteurs. Pour combler ces écarts, l'interaction positive entre productivité et qualité de l'emploi devrait également être exploitée, même si cette dernière n'a pas fait l'objet, à ce jour, d'une attention suffisante. C'est uniquement pour la participation à la formation et les écarts entre l'emploi des hommes et des femmes que des progrès sont clairement visibles, le travail à accomplir dans les autres domaines restant considérable.
- Les disparités régionales, tant sur le front de l'emploi que du chômage, posent toujours un problème dans plusieurs États membres.

Il est vital que les réformes visant à pallier ces faiblesses soient poursuivies à l'avenir avec fermeté pour que le marché de l'emploi de l'UE puisse absorber ces chocs à moyen terme que représentent les tendances démographiques, l'émergence de goulets d'étranglement, les restructurations socio-économiques actuelles, la mondialisation et l'élargissement.

⁷ "Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif", document du Conseil n°6707 du 8 mars 2002, adopté sur la base du document COM(2002) 9 final, 24.01.2002.

⁸ Alors que la productivité de la main-d'œuvre (PIB en SPA par salarié) des États-Unis était de 116,1 en 1997 (UE-15 = 100), elle est passée à 117,5 en l'an 2000 (prévision pour 2001: 117,7); les chiffres correspondants pour la productivité en SPA par heure de travail étaient de 102,6 en 1997 et de 103,2 en l'an 2000 (prévision pour 2001: 103,0).

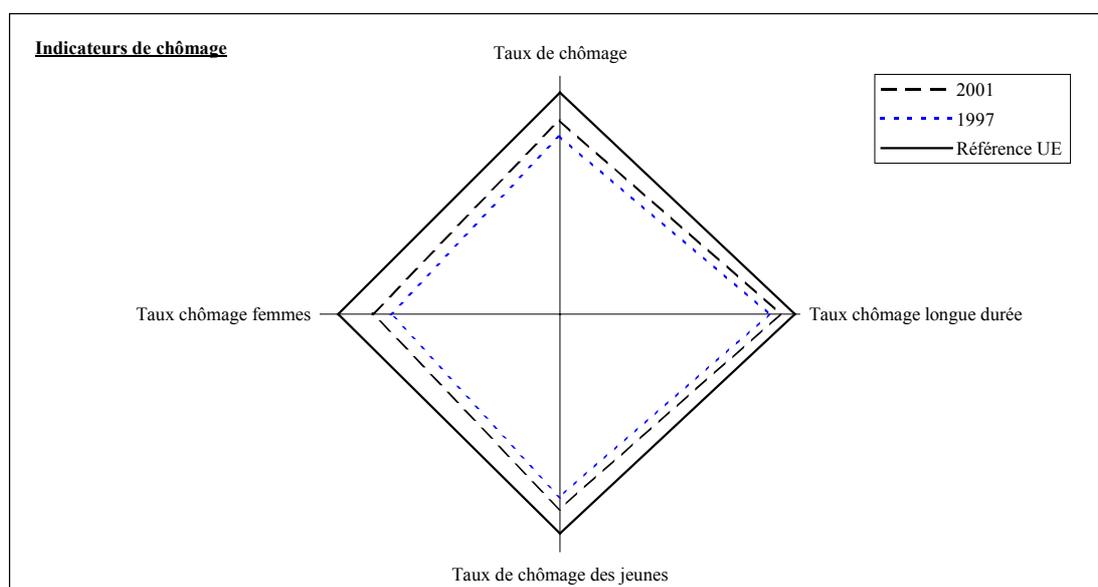
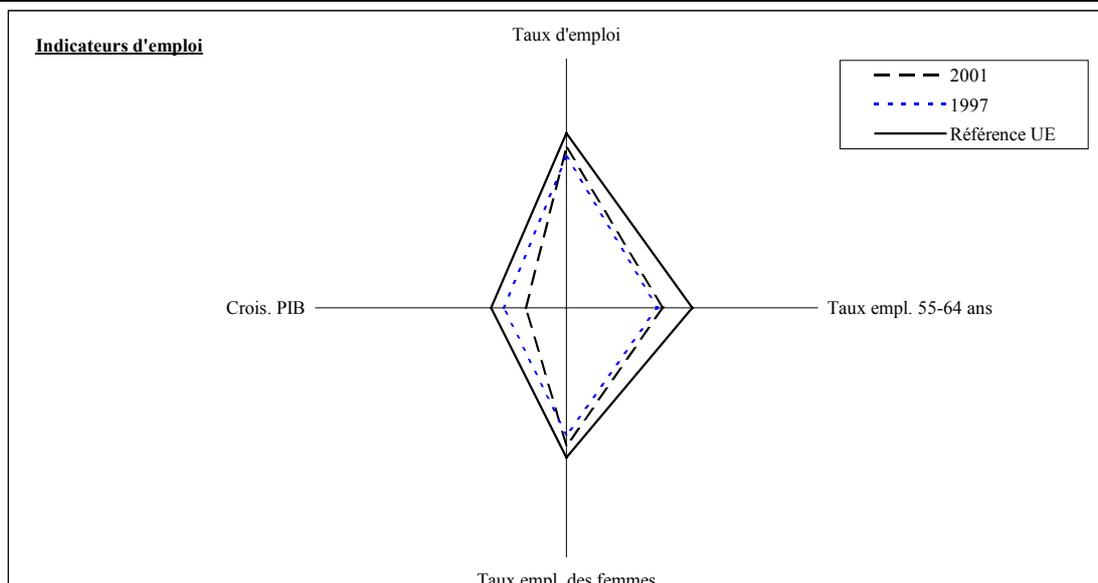
⁹ COM(2002)262 final.

Graphique 1: Vue d'ensemble des performances de l'Union européenne en matière d'emploi et de chômage, 1997 et 2001.

UNION EUROPEENNE

Note: Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	63,9	60,5	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	38,5	36,3	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	54,9	50,6	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	1,6	2,5	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	7,4	10,1	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	3,3	5,1	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	7,1	9,2	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	8,7	11,7	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

La section 3 présente ces losanges par État membre.

2. MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES ET RECOMMANDATIONS POUR L'EMPLOI: ÉVALUATION DES PERFORMANCES ET STRATÉGIES DANS L'UNION EUROPÉENNE

Compte tenu du temps nécessaire pour mettre en œuvre les changements substantiels apportés aux lignes directrices pour l'emploi en 2001, suite à l'évaluation à mi-parcours et aux conclusions du Conseil européen de Lisbonne, et sachant que la stratégie devait être révisée pour 2003 sur la base de l'évaluation de l'expérience acquise durant les cinq premières années, il a été décidé de laisser autant que possible inchangées les lignes directrices pour l'emploi en 2002. Seuls deux nouveaux éléments essentiels ont été introduits, concernant respectivement l'adaptation des objectifs de taux d'emploi, de manière à tenir compte des objectifs fixés lors du Conseil européen de Stockholm, et l'introduction d'un nouvel objectif transversal relatif à la qualité de l'emploi, qui découle du débat politique animé au niveau européen sur les différentes dimensions de la qualité de l'emploi, qui s'est conclu par l'adoption d'une liste d'indicateurs lors du Conseil européen de Laeken de décembre 2001.

Les PAN pour 2002

Les plans d'action nationaux pour l'emploi (PAN) pour 2002 progressent sur la voie d'une amélioration de la clarté et de l'exhaustivité dans la présentation des stratégies des États membres en matière d'emploi. Ils rendent également compte de manière mieux équilibrée du dosage des politiques en fonction des quatre piliers de la stratégie européenne pour l'emploi. La plupart des États membres se montrent toujours réticents à fixer des objectifs nationaux comme les y invitent les lignes directrices. Bien que les États membres aient mis au point de nombreuses mesures en faveur de l'emploi, l'évaluation de leur impact fait généralement défaut. Il conviendrait également de conférer davantage de transparence à la dimension budgétaire des politiques (en particulier pour les contributions des fonds structurels). Malgré une amélioration globale des informations fournies, il est toujours difficile de dire dans quelle mesure les États ont eu recours aux fonds structurels pour soutenir les actions menées dans le cadre des quatre piliers. Ceci vaut non seulement pour les aspects quantitatifs mais aussi pour la question de savoir si les fonds ont été utilisés de manière stratégique de manière à apporter une valeur ajoutée (par exemple pour explorer de nouvelles politiques d'activation du marché du travail qui vont au-delà des stratégies et procédures nationales traditionnelles). Les fonds structurels doivent s'attacher plus vigoureusement à jouer le nouveau rôle de soutien des objectifs de la SEE qui leur a été assigné dans le cadre de la révision des règlements opérée en 1999. Quant aux procédures, bien que les partenaires sociaux soient de plus en plus associés à l'élaboration des PAN, leur rôle au niveau de la mise en œuvre et du suivi manque encore souvent de visibilité. L'association d'autres acteurs potentiels, tels que les niveaux régionaux et locaux, et les représentants de la société civile, ne s'est pas améliorée.

Conformément à la stratégie de Lisbonne, *les questions concernant la société fondée sur la connaissance forment désormais un élément central de l'ensemble des piliers*. Outre les

efforts considérables déployés dans le contexte du pilier "capacité d'insertion professionnelle", les PAN pour 2002 portent manifestement davantage d'attention aux TIC dans le cadre du pilier "esprit d'entreprise".

Des réponses encourageantes, quoique disparates, aux recommandations

Le tableau ci-après montre que les réactions aux recommandations stratégiques pour 2002 varient selon les pays.

La plupart des États membres ont introduit ou annoncé des initiatives stratégiques en réaction aux recommandations concernant la prévention et l'activation, l'offre de main d'œuvre, l'éducation et la formation tout au long de la vie, l'imposition de la main-d'œuvre, les déséquilibres régionaux et le dosage politique.

Les recommandations formulées en ce qui concerne les travailleurs âgés et les migrants n'ont pas suscité, de manière générale, des changements stratégiques suffisants.

Les réactions aux recommandations concernant l'égalité des chances varient fortement d'un État membre à l'autre. Dans la plupart des cas, des décisions politiques ont été prises, mais elles doivent encore être mises en œuvre. Aucune modification stratégique n'a été introduite, si ce n'est des modifications mineures, en Allemagne, Autriche et Finlande (écarts de rémunération), en Grèce, en Espagne et en Italie (intégration de la dimension du genre), au Luxembourg et au Portugal (ségrégation entre les sexes).

La réaction aux recommandations concernant les partenaires sociaux est aussi assez faible. La Grèce et le Portugal, en particulier, doivent introduire et mettre en œuvre des modifications stratégiques, et l'Autriche, l'Italie et l'Espagne devraient tenter de remettre le partenariat avec les partenaires sociaux sur les rails.

Tableau 1: Réactions aux recommandations pour 2002, par État membre, par thème

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK
POLITIQUE DE PRÉVENTION/ACTIVATION															
Prévention	+/-		+/-			+/-		+/-							+/-
Réforme des SPE				-	+/-			+/-							
Politiques efficaces d'activation du marché du travail								+/-					+/-	+/-	
OFFRE DE MAIN D'ŒUVRE															
Système d'imposition et d'indemnisation (y compris la dimension du genre)			-	+/-		+/-	+	+/-		+/-			+/-	+/-	
Femmes	-			+/-	+/-		+	+/-	+/-		+/-				
Travailleurs âgés			+/-	-		-			-	-	-		+/-		
Handicapés										-					
Migrants		-													
ÉDUCATION ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	+			+	+	+	+	-	+		+/-	+			
IMPOSITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	+	+	+/-					+/-						+	
ÉGALITÉ DES CHANCES															
Approche fondée sur l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes				-	-			-							
Amélioration des structures de garde d'enfants et conciliation de la vie familiale et professionnelle			+/-	+	+/-		+/-	+/-			+/-	+/-			+
Écarts entre les rémunérations			-				+/-		+/-		-		-		+
Ségrégation entre les sexes									-			-	+	+	+/-
DÉSÉQUILIBRES RÉGIONAUX			-				+/-	-					+/-		
PARTENAIRES SOCIAUX															
Organisation du travail				+/-	-							+			+/-
Équilibre entre la flexibilité et la sécurité	-		+/-	+/-	+/-	+/-		-							
DOSAGE POLITIQUE				+/-											

Blanc = aucune recommandation; + = changement de stratégie significatif +/- = changement de stratégie, impact restant à démontrer; - = changement stratégique mineur ou inexistant.

2.1. Le cadre politique global: reflet des objectifs horizontaux des lignes directrices pour 2002

Les objectifs horizontaux figurant dans les lignes directrices pour 2002 définissent le cadre politique global de mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi, conformément à l'ambition affichée au sommet de Lisbonne d'atteindre le plein emploi dans une société fondée sur la connaissance.

Les objectifs de Lisbonne et de Stockholm sont en vue

L'objectif horizontal A invite les États membres à améliorer les possibilités d'emploi et à fournir des stimulants appropriés au travail de manière à relever les taux d'emploi conformément aux objectifs de Lisbonne et de Stockholm. Les PAN montrent que, malgré le ralentissement économique, les progrès se poursuivent. Les situations relatives des États membres demeurent variables mais le taux global pour l'UE n'est plus qu'à un peu plus de 3 points de l'objectif de 67% fixé pour 2005, et le taux d'emploi des femmes n'est plus qu'à un peu plus de deux points de l'objectif de 57% fixé pour 2005. Le taux d'emploi des travailleurs âgés s'est accru de près d'un point depuis 2000, mais il se maintient à plus de 11 points de l'objectif de 50% fixé pour 2010.

Les faits concernant les taux d'emploi (voir le tableau 2)

- *Entre 2000 et 2001, le taux d'emploi global de l'UE est passé à 63,9% (+0,6 points), pour les femmes, à 54,9% (+0,9 points) et pour les travailleurs âgés, à 38,5% (+0,8 points).*
- *Il existe des différences significatives entre les États membres en ce qui concerne les niveaux atteints et le rythme de l'amélioration. Les pays qui ont obtenu les meilleurs résultats, avec des taux d'emploi supérieurs à 70%, étaient, comme l'année précédente, le Danemark, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni. Les taux les plus faibles sont une fois de plus enregistrés en Grèce, en Italie et en Espagne.*
- *Les taux d'emploi ont augmenté dans toutes les tranches d'âge en 2001, à raison de 0,4 point pour la tranche de 15 à 24 ans, et de 0,5 point, pour la tranche de 25 à 54 ans.*
- *Alors que les différences entre États membres s'amenuisent dans la tranche la plus jeune, les différences en ce qui concerne les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés persistent ou vont augmentant. Les taux d'emploi peu élevés pour les jeunes traduisent un accroissement de la proportion de jeunes suivant des études secondaires ou supérieures.*

Selon les hypothèses actuelles, le taux d'emploi global de 70% fixé à Lisbonne ne pourra être atteint que si les améliorations structurelles récentes apportées au fonctionnement des marchés du travail européen se maintiennent, et si les accroissements de la participation des femmes se confirment, voire se renforcent, d'ici 2010. Les États membres qui ont réalisé des performances assez faibles en matière d'emploi dans le passé devront faire beaucoup mieux d'ici la fin de la décennie, notamment la Grèce et l'Italie, pour les pays à faible taux d'emploi, la Belgique et la France, pour les pays qui obtiennent des résultats moyens, et l'Autriche et l'Allemagne, pour ceux dont les performances sont au-dessus de la moyenne mais inférieures à l'objectif de 70%.

Tableau 2: Taux d'emploi

	TAUX D'EMPLOI EN 2001					CROISSANCE (POINTS) PAR RAPPORT À 1997		
	Total	Femmes	Total travailleurs âgés	Travailleurs âgés Femmes	Travailleurs âgés Hommes	Total	Femmes	Total travailleurs âgés
AT	68,4	60,1	28,6	17,9	40,0	0,6	1,5	0,1
BE	59,9	50,5	24,1	14,3	34,4	3,0	4,0	2,0
DE	65,8	58,8	37,7	29,5	46,1	2,1	3,5	0,4
DK	76,2	72,0	58,0	49,8	65,5	1,3	2,9	6,3
ES	56,3	41,9	38,9	21,8	57,4	8,1	8,3	5,4
EU-15	63,9	54,9	38,5	28,8	48,6	3,4	4,3	2,2
FI	68,1	65,4	45,7	44,8	46,7	4,8	5,1	10,0
FR	63,1	56,1	31,0	26,7	35,4	3,6	3,7	1,9
GR	55,4	40,9	38,0	22,5	55,0	0,3	1,6	2,9
IE	65,7	55,0	46,8	28,8	64,7	8,2	9,1	6,5
IT	54,8	41,1	28,0	16,2	40,4	3,6	4,7	0,1
LUX	62,9	50,9	24,4	14,0	34,8	3,0	5,6	0,5
NL	74,1	65,2	39,6	28,0	51,1	6,1	7,8	7,8
PT	68,9	61,1	50,3	40,6	61,6	4,9	5,0	3,0
SE ¹⁰	71,7	70,4	66,5	63,8	69,1	3,6	3,8	4,7
UK	71,7	65,1	52,3	43,1	61,7	1,7	1,9	4,0

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail (QLFD)

Les écarts entre les taux d'emploi au sein des États membres se réduisent progressivement. Cependant, des écarts importants entre les sexes subsistent, bien que les taux d'emploi des femmes augmentent à un rythme plus rapide que le taux global. Un examen des changements dans le temps (1997-2001) révèle que les principales sources de croissance sont divergentes mais que ce sont *les femmes qui ont le plus contribué à la croissance globale*. Le taux de croissance de l'emploi des femmes a été supérieur aux taux de croissance globaux dans tous les États membres. Cependant, *le taux d'emploi des femmes plus âgées est particulièrement préoccupant (28,9%, soit 9,6 points de moins que le taux global de cette tranche d'âge*.

Les États membres adoptent apparemment une approche plus stratégique du défi que constitue le relèvement des taux d'emploi grâce à l'identification des réserves de main-d'œuvre et au ciblage subséquent des actions sur les groupes qui présentent le plus grand potentiel. La priorité accordée à cette question se reflète dans les nouvelles dispositions institutionnelles (par exemple la "Equal Studies Unit" qui relève de la "Equality Authority" en Irlande, une "Task Force travailleurs âgés" aux Pays-Bas, la "Cellule de consolidation de l'emploi" en Belgique). Seuls quelques États membres introduisent des réformes fiscales globales, favorables à l'emploi.

¹⁰ Un ajustement méthodologique effectué récemment par Eurostat révèle qu'en 2001 le taux d'emploi en Suède s'élevait à 74,1 %, ce qui a peu d'effet sur l'évolution entre 2000 et 2001.

Les PAN montrent que tous les États membres estiment que les travailleurs âgés constituent la principale source de potentiel de main-d'œuvre et ils consentent des efforts visant soit à les dissuader de prendre une retraite anticipée soit à leur fournir des stimulants pour qu'ils se maintiennent plus longtemps sur le marché du travail, soit encore ils créent un cadre qui facilite un retrait progressif de la vie professionnelle combinant les deux approches. Cependant, les politiques qui s'attaquent au faible taux d'emploi des femmes de la tranche d'âge critique n'ont pas été introduites et la *dimension du genre reste absente des politiques en matière visant une prolongation de la vie active*. En ce qui concerne les travailleurs âgés dans leur ensemble, la combinaison d'un faible taux d'emploi avec une croissance modérée du taux d'emploi, qui ne dépasse guère le taux d'emploi global, suscite des doutes sérieux quant à l'aptitude de l'UE à atteindre l'objectif fixé.

Tableau 3: Objectifs concernant les taux d'emploi dans les PAN pour 2002

ÉTATS MEMBRES	OBJECTIFS NATIONAUX (%)			OBSERVATIONS
	TOTAL	FEMMES	TRAVAIL-LEURS ÂGÉS	
Autriche				Aucun objectif fixé
Belgique	Flandres 67 (2004) et 70 (2010)	Wallonie: accroissement du taux d'emploi des femmes d'ici 2004 à raison de 30% de plus que le taux global d'accroissement		
Danemark	75,7 (2010) ¹¹			
France	65,1 (2006)	59,1 (2006)	35 (2006)	.
Finlande	69 (2005) et >70 (2010)	Plus de 68 (2010)	53 (2005) et 55 (2010).	
Allemagne				Aucun objectif fixé ¹² .
Grèce				Aucun objectif fixé.
Italie	58,5 (2005), 61,3 (2010)	46 (2005)	40 (2005)	
Irlande				Aucun objectif fixé.
Luxembourg				Aucun objectif fixé.
Pays-Bas		65 (2010)		Accroissement de la participation des personnes âgées à raison de 0,75% par an.
Portugal				L'objectif poursuivi par le gouvernement est de maintenir pour 2002 les trois taux d'emploi enregistrés en 2001. En outre, objectif de réduction de 25% de l'écart entre les sexes en matière d'emploi (2003)
Espagne				Aucun objectif fixé.
Suède	80 (2004)			Objectif pour 2004 et la tranche d'âge 20 à 64 ans.
Royaume-Uni	>75 (2010)			Complété par d'autres objectifs ¹³ .

¹¹ Selon Eurostat, le taux d'emploi de total atteint déjà 76,2% en 2001. L'objectif fixé est fondé sur des chiffres nationaux et vise une augmentation de 0,5% entre 2000 (75,3% selon les données nationales) et 2010.

¹² Toutefois, le 17 avril 2002, le gouvernement allemand a adopté une stratégie nationale orientée vers la durabilité ("Perspectives pour l'Allemagne. Notre stratégie de développement durable"), qui fixe un objectif de taux d'emploi global (70% d'ici 2010, page 122).

¹³ Garantir d'ici 2004 que:

- l'écart entre les taux d'emploi soit comblé pour les personnes de plus de 50 ans, les minorités ethniques, les handicapés et d'autres groupes et régions défavorisés.

Garantir d'ici 2010:

- un pourcentage plus élevé de personnes ayant un emploi que jamais auparavant - compte tenu du cycle économique, au moins trois quarts des personnes en âge de travailler doivent avoir un emploi;
- un relèvement à 70% de la proportion de parents isolés (dont 95% sont des femmes) ayant un emploi.

La qualité de l'emploi n'a pas encore reçu le traitement qu'elle mérite

L'objectif horizontal B cherche à garantir que les politiques des États membres conduisent à une amélioration de la qualité de l'emploi. D'une manière générale, malgré les progrès réalisés sur un certain nombre d'aspects pertinents, la qualité de l'emploi est souvent abordée *de manière inégale*, ce qui ne rend pas compte du caractère pluridimensionnel de la notion exposée dans la communication de la Commission de juin 2001¹⁴. Les dix dimensions de la qualité de l'emploi définies par la Commission, et sur lesquelles le Conseil s'est fondé pour définir des indicateurs appropriés, sont prises en compte de manière inégale dans les politiques des États membres. La réaction à ce nouvel objectif se concentre essentiellement sur les mérites relatifs des différentes relations contractuelles, notamment en ce qui concerne l'équilibre entre la flexibilité et la sécurité. Alors que la santé et la sécurité, l'éducation et la formation, et la conciliation de la vie familiale et professionnelle sont, de manière générale, bien abordées, d'autres dimensions, telles que la qualité intrinsèque des emplois ou la qualité du dialogue social, ne sont pas encore intégrées dans une approche globale de la qualité de l'emploi.

En ce qui concerne les performances, des tendances indubitablement positives ne sont observées que dans quelques domaines (participation croissante à l'éducation et à la formation et réduction des écarts entre les sexes en matière d'emploi). Dans d'autres domaines, on observe une stabilité ou une stagnation qui résulte, en partie, d'une modification des circonstances, par exemple la faible augmentation, observée récemment, de la productivité de la main-d'œuvre, suite au ralentissement cyclique de 2001. Les données n'autorisent pas encore une évaluation complète et en profondeur des développements dans le temps, d'autant que, pour certains indicateurs, aucune série chronologique n'est disponible.

¹⁴ Communication de la Commission, au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions - Politique sociale et de l'emploi: Un cadre pour investir dans la qualité, COM(2001)313 final. Conseil européen (2001), "Indicateurs de la qualité de l'emploi", Rapport du comité de l'emploi au Conseil, 14263/01.

Tableau 4: Les faits principaux concernant la qualité de l'emploi

Qualité dans l'emploi: dimensions et indicateurs	Les faits principaux (sur la base des données disponibles les plus récentes)
<p>Qualité intrinsèque de l'emploi Indicateurs: Transitions entre non-emploi et emploi, et au sein de l'emploi.</p>	<p>La transition de contrats à durée déterminée vers des contrats à durée indéterminée n'est pas automatique: seuls 34% des personnes employées sous contrat à durée déterminée en 1997 avaient un contrat à durée indéterminée en 1998, et 24% sont devenus chômeurs, alors que 92% des personnes ayant des contrats à durée indéterminée sont restées employées sous de tels contrats. Seuls 11 % des personnes sans emploi en 1997 ont été employées sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel en 1998. Par rapport au chômage, un emploi à durée déterminée réduit la probabilité d'être inactif et au chômage après 2 ans d'environ 2/3, et accroît la probabilité d'accéder à un emploi de qualité élevée dans un délai de deux ans à raison d'un facteur supérieur à 3.</p>
<p>Qualifications, éducation et formation tout au long de la vie et développement de carrière Indicateur: % de la population adulte participant à l'éducation et à la formation.</p>	<p>Augmentation significative du taux de participation de la tranche d'âge de 25 à 64 ans (de 5,8% en 1997 à 8,4% en 2001). Plus élevé pour les femmes (9%) que pour les hommes (8%) et très bas pour le groupe d'âge de 55 à 64 ans (3%) et pour les personnes n'ayant qu'un faible niveau d'éducation ou de qualification (2%). Meilleurs taux en 2001: Royaume-Uni, Suède, Finlande, Danemark et Pays-Bas.</p>
<p>Égalité entre les femmes et les hommes Indicateurs: indice de rémunération horaire brute des femmes à celui des hommes; écart entre les sexes en matière d'emploi et de chômage.</p>	<p>L'<u>écart de rémunération</u> entre les sexes reste élevé: 16,2 points en 1998 (23, 7 points dans le secteur privé). Écarts maximums: Royaume-Uni, Autriche, Pays-Bas, Allemagne et Irlande. <u>Écart</u> élevé en matière d'<u>emploi</u> entre les sexes (18 points en 2001). Écarts maximums en Grèce, Espagne, Italie, Luxembourg et Irlande. <u>Écart</u> entre les sexes en matière de <u>chômage</u>: 2,3 points en 2001, avec des différences significatives selon les pays. (écarts maximums: Grèce, Espagne, Italie et France).</p>
<p>Santé et sécurité au travail Indicateur: nombre d'accidents au travail pour 100 000 personnes ayant un emploi.</p>	<p>Taux d'incidence élevé: 4,87 millions d'accidents provoquant une absence du travail de plus de 3 jours dans l'UE dans son ensemble en 2001. Accroissement ces dernières années dans certains EM (Suède, Danemark, Royaume-Uni, Pays-Bas, Belgique, Luxembourg, Portugal et Espagne).</p>
<p>Flexibilité et sécurité Indicateur: % de salariés travaillant à temps partiel et sous contrat à durée déterminée.</p>	<p>Emploi à <u>temps partiel</u>: 17,9 % en 2001, comme moyenne communautaire, dont environ 80 % de temps partiel volontaire. Taux maximums: Pays-Bas, Royaume-Uni et Danemark. Taux les plus bas: Grèce, Italie et Espagne. Différences significatives entre les sexes en matière de taux de travail à temps partiel (un tiers des femmes pour 6 % des hommes). 13.4% des salariés travaillaient, en 2001, sous contrat à <u>durée déterminée</u>. Taux les plus élevés: Espagne, et Portugal.</p>
<p>Insertion et accès au marché du travail Indicateur: transition entre emploi, chômage et inactivité.</p>	<p>Performances relativement médiocres pour les transitions du chômage vers l'emploi: seuls 30 % des chômeurs en 1997 ont trouvé un emploi en 1998. Les meilleures performances sont réalisées au Danemark, en Grèce, en Espagne, au Portugal, en Autriche et au Royaume-Uni.</p>

Tableau 4: Les faits principaux concernant la qualité de l'emploi (suite)

Qualité dans l'emploi: dimensions et indicateurs	Les faits principaux (sur la base des données disponibles les plus récentes)
Organisation du travail et équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée Indicateur: taux d'emploi, avec ou sans enfants âgés de 0 à 6 ans.	Effet négatif de la condition de parent sur les taux d'emploi des femmes. Effet positif de la condition de parent sur les taux d'emploi des hommes. Le taux d'emploi moyen, en 2001, des femmes ayant un enfant âgé de 0 à 6 ans était de 12,4 points inférieur à celui des femmes sans enfant. Pour les hommes, le chiffre correspondant était de 9,5 points plus élevé avec un enfant, par rapport à sans enfant.
Dialogue social et participation des travailleurs ¹⁵ Indicateur: nombre de journées perdues et % de salariés couverts par des conventions collectives.	Couverture par convention collective: maximale (plus de 90 %) en 2000 en Autriche, en Belgique, en France et en Finlande et minimale au Royaume-Uni. Les taux les plus élevés de journées perdues pour grèves en 2000 se retrouvaient en Espagne, en France, au Danemark et en Finlande et les taux les plus bas, en Autriche, aux Pays-Bas, au Luxembourg, en Suède et en Allemagne.
Diversité et non-discrimination Indicateur: taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans.	Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans: 38.5% en 2001. Taux les plus bas: Belgique, Luxembourg, Italie, Autriche et France. Taux les plus élevés: Danemark, Portugal, Royaume-Uni et Suède.
Performances générales du travail Indicateur: Croissance de la productivité de la main-d'œuvre.	Diminution de la croissance moyenne de la productivité de la main-d'œuvre par heure travaillée: de 1,6 % en 2000 à 0,3 % en 2001. Croissance négative en Belgique, en Finlande et en France.

De meilleures stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie

Des progrès encourageants ont été accomplis dans les domaines de l'éducation en général et de l'éducation et de la formation tout au long de la vie couverts par l'objectif horizontal C. Depuis 1997, on a assisté à une augmentation progressive du pourcentage de la population adulte *participant à des actions d'éducation et de formation*, et l'ensemble des États membres s'emploient à concevoir leurs systèmes d'éducation et de formation d'une manière plus intégrée, afin de couvrir l'ensemble du cycle de la vie. L'éducation et la formation tout au long de la vie sont conçues non seulement comme un moyen d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs et l'adaptabilité de la main-d'œuvre, mais également comme un instrument stratégique permettant d'accroître à la fois l'offre de main-d'œuvre et la participation des groupes sous-représentés dans le marché du travail, et de lutter contre l'exclusion sociale. Cependant, *l'éducation et la formation tout au long de la vie sont encore loin d'être une réalité pour tous* et l'on observe des signes d'un écart grandissant dans la participation aux actions de formation entre les personnes à faible niveau de qualification et celles ayant un niveau d'éducation plus élevé, ainsi qu'entre les groupes de jeunes et de personnes plus âgées. Il faut donc poursuivre avec vigueur les efforts pour élargir l'accès et accroître les niveaux de participation, en prêtant attention en particulier aux adultes qui sont les moins enclins à apprendre ou qui en ont le moins la possibilité.

Les recommandations adressées à la majorité des États membres en matière d'établissement de stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie ont débouché, pour les deux dernières années, sur une *amélioration des performances globales*, dont les effets les plus apparents peuvent être observés dans certains des États membres qui adoptaient précédemment les approches les

¹⁵ Ces deux indicateurs font partie d'une liste d'indicateurs possibles établie par le Conseil à la fin de 2001 dans le cadre de la définition de la série d'indicateurs sur la qualité dans l'emploi. Ce sont les seuls indicateurs pour lesquels des données comparables existent au niveau de l'UE. Ces deux indicateurs ne donnent cependant pas une vue d'ensemble complète des progrès accomplis dans ce domaine complexe et varié et il convient donc d'interpréter ces données avec circonspection pour tirer des conclusions sur la qualité du dialogue social et de la participation des travailleurs. Il convient de noter en particulier que ces données ne fournissent pas une base solide pour comparer les progrès des États membres.

moins globales (voir le tableau 5). L'année dernière, l'évaluation a montré que la moitié des États membres avaient mis en place des stratégies globales et cohérentes alors que, cette année, *tous ont jeté les bases de stratégies globales* couvrant l'ensemble de l'éventail de l'apprentissage - de l'éducation obligatoire à la formation sur le lieu de travail, et accompli des progrès vers une meilleure reconnaissance et validation de l'apprentissage non formel. On observe également des progrès sensibles en ce qui concerne l'amélioration de la cohérence des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, quoique moins rapides car ils exigent des réformes plus en profondeur des systèmes et pratiques. Dans de nombreux États membres on voit apparaître des dispositions institutionnelles visant à améliorer la coopération entre les différents ministères concernés, mais la question de savoir comment faciliter au mieux les transitions entre les systèmes éducatifs et de formation et le marché du travail, et en leur sein, n'est pas encore abordée de manière globale. La qualité et la pertinence des offres d'éducation et de formation tout au long de la vie par rapport au marché du travail doivent encore être améliorées.

Bien que, une fois de plus, les États membres n'aient pas fixé d'objectifs en ce qui concerne les investissements en ressources humaines, *les dépenses publiques consacrées aux ressources humaines ont augmenté d'une manière générale* et l'on voit de plus en plus apparaître une responsabilité partagée en matière de financement, notamment par un accroissement des dépenses consenties par les entreprises en matière de formation continue. Cependant, toute hausse des taux globaux d'investissements publics et privés doit se combiner à une redistribution des ressources sur tout l'éventail de l'apprentissage ainsi qu'à une poursuite du développement des stimulants fiscaux et autres pour l'apprentissage. En outre, les investissements en éducation et en formation doivent s'accompagner d'une évaluation de l'efficacité des systèmes éducatifs et programmes de formation et, le cas échéant, de mesures visant à les améliorer.

Le rythme auquel les changements se mettent et se mettront en place à l'avenir exigera des gouvernements, des entreprises, des individus, des partenaires sociaux et de la Commission qu'ils fassent davantage pour relever à la fois la qualité et la quantité des investissements en ressources humaines, et favoriser l'émergence de changements culturels propres à promouvoir des investissements durables dans les ressources humaines, sur la vie tout entière.

Tableau 5: Positions des États membres concernant l'élaboration de stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie

CARACTÉRISTIQUES	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK
CARACTÈRE GLOBAL DES STRATÉGIES															
Enseignement obligatoire	P	A	A	P	P	A	P	A	P	A	P	P	A	A	A
Éducation/formation formelle des adultes	P	A	A	P	P	P	A	P	P	A	P	P	A	A	A
Apprentissage en entreprise/autres apprentissages non formels/reconnaissance de l'apprentissage antérieur	P	A	A	P	P	A	P	P	P	A	P	P	A	A	A
Accent sur les groupes défavorisés	P	A	P	A	P	P	P	I	P	P	P	P	A	A	P
Investissement global/plans de financement	P	A	P	P	P	P	P	P	P	A	P	P	A	A	P
COHÉRENCE DES STRATÉGIES															
Mise au point de systèmes (besoins politiques, planification, objectifs, mise en œuvre, suivi)	P	A	P	P	A	A	P	I+	P	A	P	P+	A	A	P+
Travail en partenariat (partenaires sociaux, pouvoirs publics, fournisseurs d'enseignement, société civile)	P+	A	A	I+	P	P	A	P	P	A	P	P+	A	A	A
Aspects généraux (services de conseil/orientation, mobilité éducation/formation)	P	A	P	P	P	A	P	P	P	P	I+	P	A	A	A

Notes:

A = Adéquat. "Adéquat" signifie qu'un critère particulier bénéficie d'une priorité correcte à la fois dans la stratégie et dans les actions concrètes de l'État membre.

P = Partiel. "Partiel" indique qu'une certaine attention est accordée au critère à la fois dans la stratégie et les actions ou bien qu'il bénéficie d'une priorité correcte dans la stratégie ou les actions.

I = Insuffisant. "Insuffisant" signifie que le critère particulier fait défaut à la fois dans la stratégie et les actions ou qu'une certaine attention lui est accordée dans la stratégie ou les actions.

Les lettres en **gras** et les cases grisées indiquent des modifications par rapport à l'année précédente.

Le signe + signale des améliorations par rapport à l'année précédente.

Renforcement du rôle des partenaires sociaux au niveau national et européen

L'objectif horizontal D met en évidence l'importance des partenariats globaux conclus avec les partenaires sociaux. Les PAN pour 2002 montrent que *dans une majorité d'États membres, les partenaires sociaux sont davantage impliqués dans les PAN*. Le degré le plus élevé de partenariat se retrouve toujours en Irlande, en Belgique, au Luxembourg, au Portugal, en Finlande et, dans une moindre mesure, aux Pays-Bas, en Grèce et en Allemagne. Dans d'autres États membres comme le Danemark et la Suède, les partenaires sociaux eux-mêmes continuent à jouer un rôle important dans la mise en œuvre des lignes directrices qui les concernent spécifiquement. Si des *tensions* sont apparues entre les gouvernements et, notamment, les syndicats, en Italie, en Autriche et en Espagne, *suscitant un contexte moins favorable à la coopération dans le processus des PAN, des accords bilatéraux ou trilatéraux ont néanmoins été conclus sur un certain nombre de questions importantes abordées dans les lignes directrices*. En Espagne, cependant, les relations se sont améliorées récemment. La contribution des partenaires sociaux a porté essentiellement sur la qualité de l'emploi, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la participation accrue des personnes plus âgées au marché du travail et la promotion de l'égalité entre les sexes, bien que, dans ce dernier cas, il faille accentuer la priorité politique accordée à ce domaine et intensifier les actions concrètes.

Le *dialogue social redynamisé* au niveau européen a débouché sur plusieurs initiatives qui ont permis de faire progresser la stratégie européenne pour l'emploi dans un certain nombre de domaines. Ceci vaut notamment pour le rapport concernant l'avenir des relations industrielles en Europe, une déclaration commune des partenaires sociaux européens au Conseil européen de Laeken soulignant la nécessité de développer le dialogue social autonome, la présentation envisagée, en automne 2002, d'un programme de travail pluriannuel établi par les partenaires sociaux, le cadre d'action pour le développement des qualifications et compétences, des partenaires sociaux, présenté au sommet de Barcelone et un accord sur le télétravail conclu par les partenaires sociaux européens.

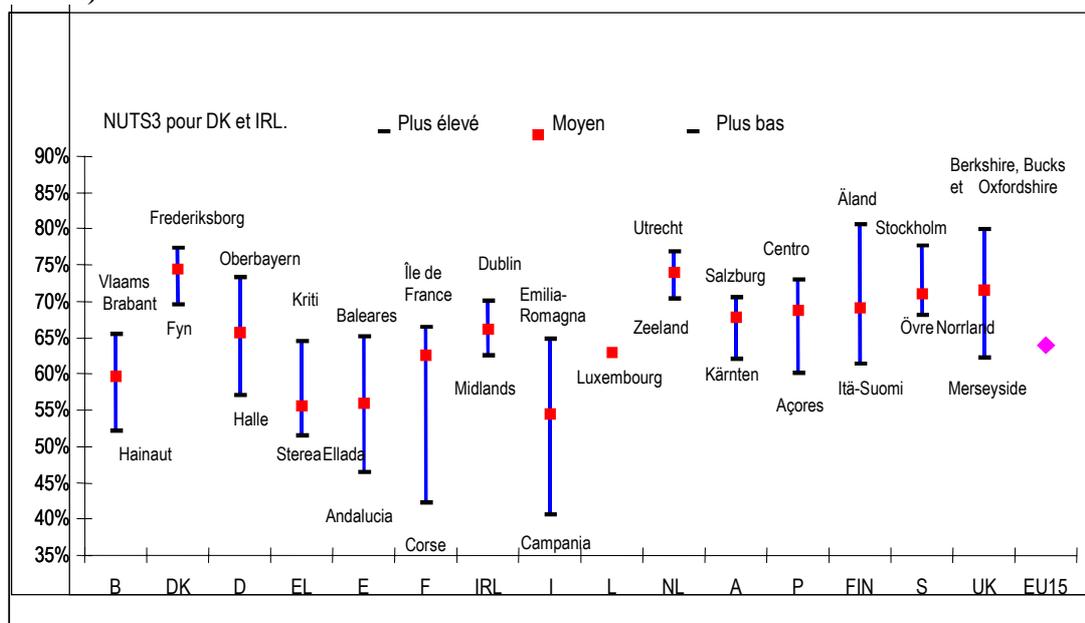
Un dosage politique mieux équilibré mais les disparités régionales restent un problème grave

L'objectif horizontal E invite instamment les États membres à respecter la nature intégrée et la valeur égale des lignes directrices sur les quatre piliers et à prêter l'attention qu'il convient à la dimension régionale. Par rapport aux années précédentes, *l'accent a été davantage mis sur le pilier "égalité des chances et esprit d'entreprise"*, ce qui a permis de redresser quelque peu l'équilibre, bien que la priorité soit toujours le pilier "capacité d'insertion professionnelle". *La couverture du pilier "adaptabilité" ne rend pas bien compte des efforts consentis par les partenaires sociaux*. Un rééquilibrage du dosage politique est particulièrement visible en Espagne, en Autriche, au Luxembourg et en Irlande.

La Belgique, l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie et la Finlande sont les États membres les plus gravement touchés par les disparités régionales. D'une manière générale, les disparités sont

plus marquées pour le chômage (mesuré par le coefficient de variation ¹⁶) que pour l'emploi. Davantage d'États membres ont connu une dégradation (Allemagne, Grèce, Italie, Pays-Bas, Autriche et Royaume-Uni) au niveau du chômage plutôt qu'au niveau de l'emploi (Allemagne, Autriche et Finlande). L'Allemagne et l'Autriche sont les seuls États membres où les disparités sont de plus en plus marquées à la fois pour l'emploi et le chômage (bien qu'en Autriche, ce soit encore à un très bas niveau). La priorité accordée à ce problème varie considérablement d'un État membre à l'autre. Cependant, tous ont continué de prêter une attention croissante à la dimension territoriale des politiques de l'emploi et à la nécessité de concevoir des stratégies et instruments qui facilitent une adaptation en souplesse aux besoins spécifiques au niveau régional et, parfois également, local.

Graphique 2: Taux de chômage dans les régions NUTS2 en 2001 (% de la population de 15 à 64 ans)



Source: Enquête sur les forces de travail, niveau NUTS2, Eurostat. DK et IRL, NUTS3 à partir des EFT nationales ¹⁷

¹⁶ Le coefficient de variation s'obtient en divisant la déviation standard par la valeur moyenne pondérée (moyenne pondérée du taux d'emploi/chômage dans un pays).

¹⁷ Données concernant l'Irlande: Central Statistics Office, Irlande. Employment from Quarterly National Household Survey. Working-age population from 'Population and Migration Estimates April 2001'. Données concernant le Danemark: Fournies par Arbejdsministeriet. Danmarks Statistik, Enquête sur les forces de travail 2001. Les taux d'emploi concernent les personnes âgées de 16 à 66 ans, faisant partie de la population en âge de travailler et ayant un emploi. Les données pour la France ne tiennent pas compte des départements français d'outre-mer (DOM).

Un suivi amélioré, mais des progrès sont encore nécessaires pour un certain nombre de sources nationales

L'objectif horizontal F souligne l'importance du renforcement des indicateurs pour évaluer les progrès sous les quatre piliers. Des améliorations significatives ont été apportées dans la plupart des États membres en ce qui concerne la mise au point et l'utilisation d'indicateurs communs utiles pour les PAN, en particulier la *prévention et l'activation*.

La situation n'est pas satisfaisante pour plusieurs indicateurs fondés sur les sources nationales qui sont nécessaires pour suivre les progrès de la qualité dans l'emploi. En conséquence, des indicateurs communs sur les *groupes défavorisés* (minorités ethniques, travailleurs migrants et handicapés) sont absents, et seuls trois États membres ont fourni des indicateurs sur les *transitions* entre le non-emploi et l'emploi. Davantage de données ont été fournies sur les *structures de garde d'enfants* ainsi que certaines données sur les *systèmes de soins aux autres personnes dépendantes*, bien qu'elles soient toujours absentes pour de nombreux États membres et que, dans de nombreux cas, elles ne soient que partiellement conformes aux indicateurs convenus.

La plupart des États membres n'ont pas fourni les informations nécessaires permettant une évaluation des *goulets d'étranglement* sur le marché du travail ou de *l'impact des mesures actives en faveur du marché du travail* en termes d'insertion effective dans le marché du travail.

2.2. Évaluation des progrès réalisés au titre des quatre piliers des lignes directrices pour 2001

2.2.1. Capacité d'insertion professionnelle

Les augmentations récentes du chômage et les nombreuses restructurations d'entreprises, associées à l'émergence de goulets d'étranglement, mettent en évidence l'intérêt de la notion de capacité d'insertion professionnelle. Alors qu'au lancement de la SEE, la capacité d'insertion professionnelle était essentiellement considérée comme un moyen d'aider les chômeurs à retrouver un emploi, elle s'est progressivement développée en une approche plus large couvrant l'ensemble du cycle de vie et est devenue un facteur clé favorisant l'adaptation au changement. Pour porter les taux d'emploi aux niveaux ambitieux fixés à Lisbonne et à Stockholm, il faut mettre en œuvre des actions visant non seulement à prévenir et à combattre le chômage mais aussi à mobiliser les potentiels inexploités d'accroissement de la participation au marché du travail. Dans ce contexte, la prévention de l'abandon scolaire précoce, l'amélioration de l'accès à un marché du travail favorisant l'insertion, l'accroissement de la capacité des travailleurs à demeurer actifs, la réforme des systèmes d'imposition et d'indemnisation, de manière à les rendre plus favorables à l'emploi et la promotion de l'actualisation permanente des qualifications et la suppression des goulets d'étranglement sont particulièrement importants.

Donc les États membres ont souvent donné la priorité à *la consolidation et à l'amélioration de l'efficacité* des mesures prises au titre de ce pilier en 2001, grâce à ce type d'approche.

Les faits concernant le chômage

- *En 2001 le chômage a reculé à la fois pour les jeunes et les adultes. Le taux global de chômage est tombé de 7,9% en 2000 à 7,4% en 2001 et celui des femmes, de 9,7% à 8,7%. Le taux de chômage des jeunes est passé de 7,4% à 7,1%¹⁸. Cependant, durant les quatre premiers mois de 2002, le taux global du chômage est remonté à 7,6%.*
- *Le taux global du chômage de longue durée a diminué davantage que le taux de chômage total; de 3,7% en 2000, il est passé à 3,3% en 2001. En ce qui concerne les femmes, il a diminué de 0,5 point, de 4,4% à 3,9%. On note de fortes variations entre les États membres, avec des taux de moins de 1% en Autriche, au Danemark, au Luxembourg et aux Pays-Bas, et de plus de 5% en Grèce, en Espagne et en Italie.*
- *La part de chômeurs de longue durée dans l'ensemble des chômeurs a chuté de 46% en 2000 à 42% en 2001.*
- *Les flux vers le chômage de longue durée varient également considérablement, de 2,1% en Suède à 36,2% en Belgique, pour les jeunes, et de 0,6% en Autriche à 23% aux Pays-Bas, pour les adultes. Le taux d'entrée des femmes dans le chômage de longue durée est supérieur à celui des hommes dans tous les États membres, à l'exception du Danemark, de la Finlande, de la Suède et du Royaume-Uni.*

Dès son lancement, la stratégie européenne pour l'emploi a vu son action guidée par les principes essentiels que sont le passage de mesures passives à des mesures actives sur le marché du travail et d'une approche curative à une approche préventive dans la lutte contre le chômage. Deux objectifs ont été fixés lors du sommet de Luxembourg: a) d'ici 2002, offrir à l'ensemble des chômeurs un nouveau départ avant d'avoir atteint six mois de chômage, dans le cas des jeunes, et douze mois dans celui des adultes, et b), faire en sorte qu'au moins 20% des chômeurs profitent de mesures actives. Ces objectifs n'ont été atteints qu'à des degrés divers.

Des politiques du marché du travail plus actives ...

En ce qui concerne l'activation, l'objectif de 20% avait déjà été dépassé par quatorze États membres¹⁹ en 2000, et la moyenne des trois États membres les plus avancés atteignait 51% en 2001. *Les taux d'activation ont continué d'augmenter.* Ceci est le résultat combiné du nombre décroissant de chômeurs inscrits et du nombre croissant de personnes bénéficiant de mesures actives. En outre, la part des dépenses consacrées aux mesures actives s'est accrue par rapport au total des dépenses en stratégies visant le marché du travail, ce qui reflète un intérêt ininterrompu pour l'activation.

Outre l'aide à la recherche d'emploi, la formation constitue l'outil le plus couramment utilisé pour insérer les chômeurs dans le marché du travail. Plus de la moitié de l'accroissement général des mesures actives est due à une augmentation des initiatives de formation. Ces dernières visent à

¹⁸ Le taux de chômage des jeunes est le nombre total de jeunes chômeurs (15 à 24 ans) par rapport à l'ensemble de la population appartenant à cette même tranche d'âge.

¹⁹ L'aide à la recherche d'emploi n'est pas prise en compte dans le calcul de cet objectif. Les résultats obtenus par le Royaume-Uni à l'égard de cet objectif (14 % en 2001) découlent du fait que son approche concernant l'activation accorde une place relativement importante à l'aide à la recherche d'emploi.

lutter contre les pénuries de qualifications, et la tendance à la coopération avec les employeurs dans la conception de mesures s'est renforcée, de sorte que les mesures sont de plus en plus suscitées par la demande. Néanmoins, il n'y a que dans quelques États membres que les inactifs comptent parmi les bénéficiaires potentiels des mesures actives.

Les faits concernant l'activation

- *Mis à part le Royaume-Uni tous les États membres dépassent l'objectif de 20%. Les trois États membres enregistrant les taux d'activation les plus élevés sont la Suède (60%), la Belgique (50%) et l'Irlande (38%).*
- *Par rapport à 2000, le **taux d'activation** s'est accru en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Espagne, en Irlande, en Italie, au Luxembourg, au Portugal et en Suède. Le taux est demeuré inchangé en Allemagne et a baissé en Finlande et aux Pays-Bas.*
- *Par rapport à 2000, le nombre de participants à **l'ensemble des mesures actives** a augmenté de 7%. En Autriche, en Belgique, au Danemark, en Allemagne, en Espagne, en Irlande, en Italie, au Luxembourg, au Portugal et en Suède, l'augmentation a été de 8%. On a observé une diminution en Finlande et aux Pays-Bas.*
- *Entre 1999 et 2000, la part des dépenses en mesures actives par rapport au total des dépenses en stratégies visant le marché du travail s'est accrue dans la plupart des États membres. Les proportions les plus élevées concernent l'Irlande, la Suède et le Danemark, et les moins élevées, le Royaume-Uni, le Portugal et l'Autriche. Cependant, les dépenses en stratégies visant le marché du travail, sous forme de mesures actives, par rapport au PIB, ont légèrement baissé en 2000, en moyenne de 0,7% dans l'UE. Trois pays présentent des proportions supérieures à 1% (le Danemark, la Suède et la Belgique). Les dépenses les moins élevées concernent le Royaume-Uni, la Grèce et le Portugal.*
- *Les mesures de formation représentent environ la moitié du total des mesures mises en œuvre et, d'une manière générale, le nombre des participants aux **mesures de formation** a augmenté de 4%. En Belgique, au Danemark, en Allemagne, en Espagne, au Luxembourg, en Autriche et au Portugal, l'augmentation a été d'environ 6%. L'Irlande, la Finlande et la Suède ont connu une baisse.*
- *Sur les sept États membres (Autriche, Autriche, Danemark, Finlande, Suède, Espagne, Allemagne) qui ont fourni **des taux d'activation par sexe**, cinq d'entre eux (Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Suède) présentent des taux d'activation en faveur des femmes plus élevés que pour les hommes.*

... mais il faut encore insister sur la prévention ...

En ce qui concerne la réalisation de l'objectif de prévention, la situation est moins satisfaisante. Les indicateurs qui ont été convenus pour mesurer les progrès concernent à la fois la mise en œuvre des stratégies d'intervention précoce (l'offre de plans d'actions individuels aux jeunes chômeurs et aux chômeurs adultes avant six et douze mois de chômage) et l'obtention de résultats (degré de réduction des flux d'entrée dans le chômage de longue durée). Bien que la majorité des États membres aient mis en place une approche préventive, celle-ci n'est pas toujours efficace ainsi qu'en témoignent les niveaux insuffisants de couverture des personnes à risque par rapport au chômage (voir l'annexe 2: indicateur d'effort), ou les niveaux élevés des indicateurs de non-conformité (voir également l'annexe 2). Sur cette base, seuls cinq États membres - l'Autriche, la Suède, la Finlande, le Royaume-Uni et les Pays-Bas (pour les jeunes chômeurs) - peuvent être considérés comme se conformant pleinement à l'objectif. La montée récente du chômage montre bien à quel point il est important d'améliorer les performances des stratégies de prévention.

Les faits concernant la prévention

- *L'Autriche, la Suède, la Finlande, le Royaume-Uni et les Pays-Bas (dans ce dernier cas en ce qui concerne les jeunes, et non les adultes) ont obtenu des résultats satisfaisants tant en ce qui concerne l'intervention précoce que la réduction des flux d'entrée dans le chômage de longue durée.*
- *L'Italie et la Grèce s'emploient toujours à adapter leurs structures de manière à pouvoir intervenir en temps voulu et offrir systématiquement des plans d'action individuels.*
- *Le Danemark, l'Irlande, l'Espagne et la France sont parvenus à ralentir les flux d'entrée dans le chômage de longue durée (parce que leurs marchés du travail sont suffisamment dynamiques pour permettre à la majorité des chômeurs de trouver un emploi de leur propre initiative durant leurs premiers mois de chômage), mais une proportion élevée de chômeurs ne profitent toujours pas des stratégies d'intervention précoce.*
- *L'Allemagne, le Luxembourg, le Portugal et la Belgique ont accru le nombre des chômeurs bénéficiant de politiques de prévention sans toutefois ralentir de manière substantielle les flux d'entrée dans le chômage de longue durée.*

... et sur l'efficacité

D'une manière générale, on ne peut que très mal appréhender l'efficacité des mesures d'activation, en termes d'insertion durable sur le marché du travail (que ce soit par un emploi à plein temps, un emploi à temps partiel ou une autre forme d'emploi) et en termes de leur efficacité relative. Cela est important compte tenu de l'augmentation des taux d'emploi. Il faut prêter davantage attention aux aspects qualitatifs, en particulier au suivi de l'insertion durable sur le marché du travail (notamment la transition entre les programmes de mesures actives et l'emploi). Comme l'année dernière, ce sont les sept même pays (Autriche, Danemark, Allemagne, Espagne, Finlande, Suède et Royaume-Uni) qui ont fourni des chiffres concernant soit les taux de retour au chômage soit les flux d'entrée dans l'emploi après participation à une mesure active. Il apparaît que les taux de retour au chômage varient de 19% à 45% (après trois mois), et de 29% à 61% (après six mois). Les flux d'entrée dans l'emploi après participation à une mesure varient de 50% (après six mois) à 67% (après un an). Les données d'évaluation disponibles²⁰ révèlent qu'une combinaison de la formation à d'autres mesures telle que l'expérience professionnelle améliore les chances de succès. De même, l'expérience montre que bien que des contextes différents conduisent à des différences d'efficacité des mesures, les politiques actives individualisées sont cruciales. Les exigences d'activation doivent *se concentrer sur les résultats plutôt que sur les nombres de bénéficiaires de types de mesures préférés*, en tenant compte à la fois des caractéristiques individuelles et des conditions du marché du travail.

²⁰ Notamment sur la base de l'évaluation de la stratégie européenne pour l'emploi réalisée en 2002. Voir: http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees_fr.htm

Les indicateurs actuels de prévention ne cernent pas les différences de qualité de l'approche utilisée. L'évaluation de l'impact de la stratégie pour l'emploi a révélé que la notion de "nouveau départ" a été interprétée de manières très diverses selon les États membres, allant d'une entrevue à une politique active spécifique du marché du travail, en passant par des plans d'actions individuels d'importance et de qualité diverses. La prévention est souvent considérée comme une activation précoce en faveur des demandeurs d'emploi plutôt que comme une identification précoce des besoins visant à prévenir une dérive vers le chômage de longue durée, d'où la *difficulté d'établir une distinction claire entre la prévention et l'activation*. Il s'avère également difficile d'effectuer des comparaisons entre les pays du fait des différences de traitement des interruptions des périodes de chômage pour participer à des mesures actives.

L'accent marqué qui a été mis sur les objectifs quantitatifs du processus de suivi aussi bien de l'activation que de la prévention, même s'il a été efficace en permettant de réorienter les priorités conformément aux lignes directrices, peut, de manière inconsciente, avoir contribué à ce que la *dimension de l'efficacité et de l'efficience soit quelque peu laissée pour compte*. L'évaluation de la SEE montre que ce qui est vital c'est de *faire la bonne offre au bon moment et à la bonne personne compte tenu d'une identification précoce des besoins*.

Le rôle central des services de l'emploi

L'efficacité dépend beaucoup du contexte national et économique, et en particulier de l'efficacité des services de l'emploi. L'évaluation d'impact a confirmé que la stratégie d'activation et de prévention a déclenché une *révision globale du fonctionnement des services publics de l'emploi*. La tendance à une approche davantage fondée sur le partenariat, avec des SPE qui deviennent de plus en plus les principaux acteurs d'intégration dans un système d'offre privé et public plus large, se poursuit. En 2001, une tendance claire se dessinait dans plusieurs États membres (Italie, Autriche, Allemagne, Belgique, Danemark et Pays-Bas) dans le sens d'un *marché mixte des services privés et publics de l'emploi*. Plusieurs États membres accentuent la libéralisation des régimes applicables aux agences privées de l'emploi, y compris des agences de travail temporaire (Italie, Autriche, Allemagne, Belgique). D'autres (Allemagne, Danemark et les Pays-Bas) mettent en place des procédures permettant aux services privés de l'emploi de participer à l'offre des programmes des services publics et certains d'entre eux investissent de plus en plus dans des *services aux entreprises* plus nombreux et de meilleure qualité (Royaume-Uni, Finlande, Pays-Bas). Presque tous les États membres recourent aux technologies d'information et de communication pour *développer les possibilités de self-service électronique* de manière significative, et de nombreux États membres continuent à prendre des mesures pour renforcer les services au niveau régional ou local (France, Espagne, Grèce, Italie). Cependant, il convient de poursuivre la réforme des structures institutionnelles de manière à mettre en œuvre les stratégies actives en faveur du marché de l'emploi et à revoir les méthodes complexes d'offre par les services de l'emploi.

Réductions fiscales et amélioration de l'interaction entre les impôts et les indemnisations

En 2001, la plupart des États membres ont encore réduit les impôts frappant les revenus du travail (impôt sur les revenus personnels et cotisations de sécurité sociale des salariés), notamment en

faveur de ceux qui se trouvent à *l'échelon le plus bas de l'échelle salariale*, bien que les réductions fiscales n'aient pas toujours visé systématiquement la main-d'œuvre la moins rémunérée. D'autres États membres ont entrepris des réformes fiscales en introduisant des réductions fiscales générales de faible envergure. Quelques pays - mais leur nombre va croissant - (Belgique, France, Pays-Bas, Royaume-Uni, Danemark) agissent sur *l'interaction entre les régimes d'imposition et d'indemnisation* ²¹. Il est désormais largement reconnu que la suppression immédiate des indemnités dès que les personnes concernées trouvent un travail rémunéré exerce un effet fortement dissuasif sur la recherche d'un emploi, et les États membres ont mis en œuvre tout *un éventail de mesures* pour résoudre ce problème. Pour autant, en ce qui concerne les allocations de chômage, il convient d'appliquer avec davantage de rigueur les critères d'éligibilité, ainsi que d'assurer une meilleure interaction avec les politiques actives du marché du travail tout en prêtant davantage attention aux modes de gestion des régimes d'indemnisation. Ceci permettrait de *réduire l'effet dissuasif sur l'emploi* et de conserver un degré adéquat de protection sociale des chômeurs.

Les stimulants à la recherche d'un emploi ont été améliorés en recourant davantage à l'octroi de prestations liées à l'emploi. Plusieurs États membres (Royaume-Uni, Irlande, Finlande, France, Belgique, Italie et Pays-Bas) font un usage accru du crédit d'impôt. Quelques États membres ont mis en œuvre des mesures ciblées qui sont liées aux *modifications des structures de salaires minimums et d'allocations familiales* (Royaume-Uni, Irlande, Autriche, Suède) ou combinent l'octroi de prestations au travail à temps partiel et à la formation (Suède, Danemark, Portugal, Autriche). Les États membres ne prennent cependant pas en compte les *effets* possibles des réformes des *systèmes d'imposition et d'indemnisation sur la dimension du genre*.

Prolongation de la vie active: une approche globale est nécessaire

Outre l'objectif convenu à Stockholm de porter le taux d'emploi des travailleurs âgés à 50% d'ici 2010, le Conseil européen de Barcelone a appelé de ses vœux une augmentation progressive d'environ cinq ans de l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail d'ici 2010.

Les faits concernant les travailleurs âgés

- *Le taux d'emploi de la tranche d'âge 55 à 64 ans était de 38,5% en 2001, contre 74,7% pour les travailleurs de 45 à 54 ans, 77,1% pour les travailleurs de 25 à 54 ans et 40,7% pour les travailleurs de 15 à 24 ans.*
- *L'âge légal de la retraite a été relevé en Finlande et l'âge limite pour les femmes a été aligné sur celui des hommes en Belgique, en Allemagne, au Royaume-Uni et au Portugal. Cependant, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail dans l'UE reste peu élevé, à l'exception de quelques pays, où il a augmenté, comme la Finlande.*
- *Le taux de participation des personnes âgées de 55 à 64 ans à l'éducation et à la formation était de 3% en 2001, par rapport à 8,4% pour la population adulte en âge de travailler. La Suède, le Royaume-Uni, le Danemark et la Finlande s'adjugent les meilleurs scores avec un taux de participation moyen des travailleurs âgés de 10,9%.*

²¹ Dans ce cadre, la mise au point d'indicateurs visant à mesurer et suivre les progrès concernant les pièges de la pauvreté et du chômage (taux d'imposition effectif marginal et taux d'imposition effectif moyen) se poursuit en coopération avec l'OCDE. Des données ne devraient être fournies qu'en 2003.

Tous les États membres ont accordé une attention accrue à la question des travailleurs âgés en 2001 et mis en œuvre un large éventail de politiques.

Un petit nombre d'États membres (Finlande, Danemark, Royaume-Uni, Suède) ont élaboré des stratégies nationales à part entière visant la prolongation de la vie active. La plupart d'entre elles encouragent la formation et la requalification des travailleurs âgés et/ou des chômeurs. Plusieurs États membres sont en faveur de dispositions de travail plus flexibles et d'un environnement du travail amélioré comprenant des initiatives de santé sur le lieu de travail. Certains lancent des campagnes de sensibilisation des employeurs pour les encourager à adopter des attitudes plus positives à l'égard du potentiel que présentent les travailleurs âgés, mais des changements de ce type appellent une action soutenue sur une longue période.

Des efforts sont entrepris pour décourager un retrait précoce de la vie active ou pour fournir des stimulants financiers et autres à un maintien plus long sur le marché du travail (par exemple l'Espagne a réduit les cotisations de sécurité sociale pour les entreprises maintenant en activité des travailleurs de plus de 60 ans), quoique la promotion de formes de travail flexibles associant une retraite progressive au travail à temps partiel ne retienne guère l'attention. Dans l'ensemble, les États membres se consacrent à une réforme du cadre réglementaire des prestations et prêtent peu attention à l'amélioration des conditions de travail ou à l'offre de stimulants efficaces aux employeurs pour qu'ils maintiennent au travail ou recrutent des travailleurs âgés. La tendance observée consiste à s'adresser à un groupe d'âge plus large que celui des 55 à 64 ans et à se concentrer sur les travailleurs âgés ayant un emploi plutôt que sur les chômeurs (à l'exception du Royaume-Uni, du Danemark, de la Grèce, de l'Autriche et de la Belgique).

Le faible taux d'emploi persistant des travailleurs âgés, associé à la *tendance à continuer à profiter des plans de retraite anticipée*, que l'on observe dans certains États membres, est une source de réelle préoccupation. Il existe aussi un risque d'*effets de substitution* entre diverses branches des régimes de sécurité sociale, telles que la retraite et l'invalidité.

Compte tenu des scénarios actuels en matière d'emploi, l'objectif du taux d'emploi dans l'UE pour les travailleurs âgés ne pourra être atteint si les États membres ne conçoivent pas et ne mettent pas en place des stratégies globales concernant la prolongation de la vie active. Le rapport de la Commission "Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif"²² énonce les éléments d'une telle approche globale, basée sur une approche du cycle de vie. Dans le cadre des quatre objectifs (plus d'emplois de meilleure qualité; rendre le travail payant; des compétences professionnelles plus élevées et adaptables; faire du travail une véritable option), cinq actions prioritaires ont été identifiées: maintenir plus longtemps les travailleurs en activité; revoir les systèmes d'imposition et d'allocation; s'attaquer aux disparités de rémunération et d'accès au marché entre les sexes; promouvoir la participation des personnes assumant des responsabilités familiales; réduire les taux d'abandon scolaire. Il convient également de mieux tenir compte de la dimension de genre dans la prolongation de la vie active lors de l'élaboration et de la

²² COM (2002) 9 final, 24 janvier 2002.

mise en œuvre des politiques. Le soutien actif et la contribution des partenaires sociaux est un critère essentiel de réussite.

Encourager les progrès des politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie

Les faits concernant l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *On a noté un ralentissement de la hausse du niveau d'études de la population adulte (25 à 64 ans) en ce sens que, tout au moins, l'éducation de niveau secondaire supérieur n'a augmenté que de 0,2 % en 2001, pour atteindre 63,8 %, contre une augmentation de 1,2 % en 2000. En ce qui concerne les femmes, le taux a, d'une manière générale, augmenté à un rythme plus rapide que celui des hommes et l'écart entre les femmes et les hommes s'est réduit à un niveau ne dépassant guère 5 points.*
- *Le taux de participation de la population adulte à l'éducation et à la formation se maintient à un niveau peu élevé, se stabilisant à 8,4 %. Les taux sont très variables selon les différents groupes d'âge et niveaux d'éducation. Les personnes âgées de 25 à 34 ans sont cinq fois plus susceptibles de participer à l'éducation et à la formation que celles âgées de 55 à 64 ans, et celles n'ayant que de faibles qualifications sont six fois moins susceptibles de participer à ces actions que celles ayant des qualifications élevées. Les femmes participent davantage que les hommes (9 % contre 7,9 %).*
- *Le taux d'abandon scolaire précoce²³ (personnes âgées de 18 à 24 ans quittant le système éducatif prématurément, c'est-à-dire au niveau de l'enseignement secondaire inférieur ou en dessous) n'a baissé que de manière marginale, passant de 19,7% en 2000 à 19,4% en 2001. Ce taux se maintient avec persistance à un niveau élevé en particulier au Portugal (plus de 45 %) ainsi qu'en Espagne et en Italie (plus de 25 %). Le taux moyen de l'UE pour les hommes est nettement plus élevé que pour les femmes (21,9% contre 16,8%).*
- *E-learning: le taux moyen pour l'UE d'accès à Internet à tous les niveaux d'éducation était de 93 % en 2002, contre 89 % en 2001. Durant la même période, le taux concernant les écoles secondaires est passé de 96 % à 98 % alors que, pour les écoles primaires, il passait de 84 % à 90 %. Le rapport étudiants/ordinateurs connectés a diminué de 15 en 2000 à 10 en 2002. S'il est vrai qu'en 2002, 74% des enseignants du primaire et 65% des professeurs du secondaire enseignant des matières autres que l'informatique utilisent couramment les ordinateurs en classe, 40 % des enseignants du primaire et 47 % du secondaire n'ont suivi aucune formation en TIC.*

L'émergence de goulets d'étranglement et de lacunes de qualifications a souligné l'importance du développement des compétences sur l'ensemble du cycle de vie et encouragé les États membres à renforcer leurs politiques en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie. Les *qualifications de base* bénéficient d'une attention accrue et certains États membres ont fait de l'amélioration des *capacités de lecture des adultes* un domaine prioritaire spécifique. Les partenaires sociaux jouent un rôle de plus en plus important et étendu dans l'éducation et la formation tout au long de la vie, dans l'ensemble des États membres. De nombreuses actions ont été mises en œuvre pour promouvoir une *meilleure adéquation de l'offre d'éducation et de formation et de la demande du marché du travail*, dont notamment des mesures visant à rendre l'éducation initiale plus pertinente d'un point de vue professionnel, à étendre et réformer les systèmes d'apprentissage et, dans quelques États membres, des mécanismes permettant de mieux anticiper les besoins en qualifications. Dans l'ensemble cependant, *l'offre ne tient pas compte de la demande*,

²³ La moyenne communautaire est établie à l'exclusion du Royaume-Uni du fait de l'absence de données comparables. Après 1997, les données utilisées pour l'Irlande sont celles de cette année. En ce qui concerne la Suède, les données pour 2000 et 2001 ne sont pas comparables du fait de l'apport de modifications à la conception de l'enquête par sondage. En France, les informations ne sont recueillies que si l'éducation ou la formation est en cours à la date de l'enquête.

et la réactivité des systèmes doit encore être améliorée, de même qu'il faut tenir davantage compte des problèmes de mobilité.

On observe une *dimension régionale plus marquée* dans la politique d'éducation et de formation tout au long de la vie dans la majorité des États membres (qui est à porter au crédit des stratégies de développement régional, des partenariats d'apprentissage et, parfois, des budgets accrus accordés aux autorités régionales), et plusieurs États membres ont développé les centres d'apprentissage locaux de manière à rapprocher les possibilités des citoyens. La plupart des États membres ont renforcé les services d'information, de conseil et d'orientation et mettent en place des stimulants financiers qui s'adressent à la fois aux entreprises et aux particuliers, pour les encourager à puiser dans l'offre de formation. Néanmoins, la faiblesse persistante du taux de participation à l'éducation et à la formation et le ralentissement de la requalification de la population souligne le besoin d'une action soutenue. *Deux tiers des États membres ont fixé des objectifs nationaux de participation et de niveaux d'éducation.* Cependant, il existe une tendance à se concentrer davantage sur les groupes d'âge les plus jeunes et, pour important que cela soit, il convient néanmoins de prêter également attention aux moyens d'atteindre les tranches d'âge plus élevées, les personnes à faible niveau de qualification, les groupes vulnérables, les salariés des PME et les travailleurs sous contrats atypiques. De même faut-il s'intéresser davantage à la *promotion d'une culture plus large qui valorise l'apprentissage.*

Malgré les progrès tangibles réalisés dans la mise en place de stratégies nationales d'éducation et de formation tout au long de la vie, il faut encore mettre l'accent sur *l'éducation et la formation non formelles et sur le lieu de travail, les groupes défavorisés, les systèmes de suivi et la mise en place de services d'orientation mieux coordonnés.*

Le taux d'abandon scolaire a progressivement diminué, mais le rythme de progression remet en question la possibilité d'atteindre l'objectif commun qui consiste à diminuer ce taux de moitié d'ici 2010. Il faut non seulement intensifier le soutien, mais aussi adopter des approches plus individualisées et prévoir des interventions à un stade précoce. En ce qui concerne les personnes de sexe masculin, le problème est particulièrement épineux et il faut procéder à une analyse de la situation et à une évaluation de l'efficacité des mesures.

Les États membres ont redoublé d'efforts pour promouvoir le développement des qualifications en TIC d'une manière générale, et de l'apprentissage en-ligne (e-learning) en particulier. Des efforts spécifiques sont déployés pour fournir aux groupes prioritaires, y compris les travailleurs âgés et les chômeurs, des qualifications de base en TIC, de manière à *prévenir l'apparition d'une fracture digitale.* Le rôle important des TIC dans le soutien de l'apprentissage et de l'enseignement est renforcé. L'apprentissage en-ligne (e-learning) sert non seulement à améliorer l'accès à l'apprentissage mais aussi à améliorer la qualité du processus d'apprentissage. S'agissant des *objectifs communs en matière d'apprentissage en-ligne (e-learning),* la majorité des États membres sont sur le point d'atteindre un taux d'accès à Internet de 100 %, bien que dans les écoles primaires, la progression soit un peu plus lente. Le rapport étudiants/ordinateurs connectés s'améliore de manière constante, mais la formation des enseignants en TIC est source de préoccupation car près de la moitié de l'ensemble des enseignants du secondaire n'a encore reçu aucune formation, même si l'utilisation des ordinateurs par les enseignants est en hausse constante. D'une façon générale, la dimension de genre dans l'éducation et la formation tout au long de la vie, et en particulier l'apprentissage en-ligne (e-learning), ne retiennent guère l'attention.

Un accent plus marqué sur la prévention des goulets d'étranglement

Les faits concernant la mobilité professionnelle

- *Entre 1997 et 2001 dans l'UE tout entière, les changements de structures professionnelles (utilisés comme indicateurs de la mobilité professionnelle) ont augmenté de 1,9 % à 2,9 %²⁴. Les changements ont été maximaux au Danemark, en Grèce, en Italie, en Autriche, en Suède et au Royaume-Uni.*

Les faits concernant la mobilité géographique

- *En 2001, 15,2 % de la population ayant changé de résidence au sein de l'UE (y compris au sein de la même ville) l'ont fait pour des raisons professionnelles²⁵. Au dessus de la moyenne figurent l'Autriche (18,3 %), l'Allemagne (19,3 %), la France (21,1 %) et la Grèce (17,1 %). Bien en dessous de la moyenne, on retrouve la Belgique (9,3 %), l'Irlande (10,9 %), les Pays-Bas (8,5 %) et le Portugal (8,9 %).*
- *Le pourcentage de personnes changeant de résidence d'une région à l'autre (dans le même État membre ou dans un autre) entre 1997 et 2001, dans l'UE tout entière, est passé de 1,2 % à 1,4 %. L'augmentation maximale est observée en France et en Autriche. La plus grande tendance à la baisse est notée en Italie (1,1 % à 0,6 %) et en Belgique (1,2 % à 0,1 %). L'augmentation concernant les hommes (0,2 %) a légèrement dépassé celle concernant les femmes (0,1 %).*

Bien que les changements de contexte économique se soient traduits par un soulagement des tensions à court terme sur le marché du travail, les États membres se sont davantage consacrés à la lutte contre les goulets d'étranglement que par le passé. Conscients du fait que la croissance économique dépendra de plus en plus d'une gestion plus active de l'offre de main-d'œuvre, et poussés par les bouleversements démographiques, la plupart des États membres ont mis l'accent sur la *mise au point de systèmes de suivi* afin de mieux identifier et analyser les développements du marché du travail, dans le but de prévenir les goulets d'étranglement futurs. Ils soulignent également la *nécessité de mettre en œuvre des politiques du marché du travail actives et plus intenses* (en particulier pour les groupes défavorisés), ainsi que des *politiques en matière d'éducation*.

Dans tous les États membres, *l'éducation et la formation professionnelle des travailleurs et des chômeurs* sont des éléments importants de la politique de réduction des goulets d'étranglement dans des secteurs spécifiques (en particulier les TIC, la santé, les soins et l'éducation) et dans certaines professions (techniciens supérieurs). Les États membres qui prévoient la poursuite, voire l'aggravation des goulets d'étranglement dans les années à venir cherchent à élaborer des *programmes pro-actifs d'éducation et de formation* qui, dans de nombreux cas, sont liés à l'établissement d'un système global d'éducation et de formation tout au long de la vie. Il est également reconnu que la suppression des goulets d'étranglement exige davantage que des opérations de recrutement et de formation: des trains de mesures visant à améliorer l'attrait du secteur public, et des actions de réduction de l'absentéisme sont mis en œuvre. Cependant, seul un

²⁴ Ce résultat en pourcentage résulte de l'addition de l'ensemble des valeurs absolues des changements de structures professionnelles dans les États membres, par exemple 3 % d'employés de bureau en plus, 2 % de métiers de base en moins, etc. En ce qui concerne la Suède, les données sont uniquement disponibles pour la période 1998 - 2000 et pour la Finlande, seulement pour la période 1998 - 2001.

²⁵ Sur la base des résultats de l'Eurobaromètre 54.2, février 2001.

pays (le Danemark) considère la réduction de la ségrégation entre les femmes et les hommes comme un moyen de résoudre le problème des goulets d'étranglement.

Les politiques favorisant la *mobilité géographique* sont également privilégiées cette année. Certaines de ces politiques concernent la *mobilité interrégionale* au sein du marché du travail, que les États membres encouragent au moyen de différents stimulants (par exemple en Suède, en Allemagne, en France, en Espagne, en Italie ou en Belgique). Plusieurs États membres voient dans *l'immigration de main-d'œuvre* une partie de la solution au problème des pénuries de main-d'œuvre, reconnaissant ainsi l'importance d'un marché du travail européen mieux intégré. Plusieurs États membres ont pris des mesures pour améliorer les capacités de placement de leurs services de l'emploi. La plupart d'entre eux établissent des bases de données électroniques des emplois vacants et des CV, qui sont mis en réseau à travers EURES.

Il faut des politiques d'insertion plus intégrées mais aussi un renforcement des mesures axées sur la demande.

Tout comme les années précédentes, *une majorité d'États membres estime que l'insertion dans le marché du travail constitue le meilleur moyen de promouvoir l'insertion sociale*. Cependant, il est de plus en plus reconnu que cela ne constitue pas une solution immédiate pour toutes les personnes défavorisées, et en conséquence l'accent est mis sur un éventail plus large de *politiques complémentaires favorisant l'insertion sociale* (politiques de logement, de santé, de revitalisation des zones urbaines et rurales). *L'influence du processus d'insertion est évidente* dans la mise au point de cette approche plus globale, et la moitié des États membres évoquent ici et de manière explicite leurs plans d'action nationaux en matière d'insertion sociale.

L'écart entre les taux d'emploi et de chômage globaux et ceux de groupes spécifiques caractérisés par une surreprésentation des personnes défavorisées telles que les handicapés, les membres de minorités ethniques ou les immigrants, reste élevé, bien que la plupart des États membres aient intensifié les mesures actives visant le marché du travail. Cela montre bien qu'en dehors du relèvement de la capacité d'insertion professionnelle et de la prise en compte des besoins d'insertion sociale au sens large, il faut répondre à la demande du marché pour lutter contre les discriminations dont sont victimes les personnes défavorisées. Des mesures sont prises en ce sens puisque certains États membres font état d'initiatives qui *associent les mesures favorisant l'insertion professionnelle en faveur des personnes défavorisées à un meilleur encouragement des recrutements* (sensibilisation et antidiscrimination en général). Ces actions doivent être étendues et poursuivies. La transposition des directives relatives à la lutte contre la discrimination adoptées en vertu de l'article 13, dans le droit national, soutient ces efforts.

Les différences dans la définition des groupes et le manque de données statistiques font largement obstacle à l'évaluation de l'efficacité des mesures visant à insérer les personnes défavorisées dans le marché du travail et à prévenir les discriminations.

2.2.2. Esprit d'entreprise

L'amélioration des conditions propices à l'esprit d'entreprise est essentielle pour promouvoir une croissance durable et la création d'emplois. Le pilier "esprit d'entreprise" vise la mise en place de conditions favorables à la création d'emplois nouveaux. Il a pour but de faciliter la mise en place d'un environnement favorable aux jeunes pousses et à la croissance des entreprises, et d'exploiter efficacement le potentiel d'emploi de la société fondée sur la connaissance et du secteur des services. Il met l'accent sur une fiscalité favorable à l'emploi qui, alliée à un meilleur accès au financement pour les jeunes pousses et durant les phases de développement initial, assure de manière cruciale la promotion d'un environnement favorable à l'esprit d'entreprise. Son objectif est également de stimuler l'action en faveur de l'emploi, au niveau régional et local.

Les actions doivent être mieux ciblées pour que l'esprit d'entreprise devienne un moteur de croissance et d'emploi

Les efforts visant à alléger les charges administratives qui pèsent sur les entreprises sont insuffisants. Au niveau politique, la priorité est accordée à la complexité des procédures d'enregistrement des entreprises et aux retards qu'elles engendrent. L'accent est mis sur la *simplification de ces procédures d'enregistrement*, essentiellement grâce aux TIC, et certains États membres ont fixé des objectifs quantitatifs²⁶, dont celui de réduire considérablement le temps et les frais consacrés à la création d'une entreprise (Espagne, Portugal), ou de réduire de 25 % les charges administratives globales avant la fin de la législature en cours (Belgique et Portugal). *L'impact de la législation sur les entreprises* n'est évalué qu'au regard de la législation existante, et pour la plupart, les États membres ne procèdent pas à une évaluation ex ante de la nouvelle législation (à l'exception du Royaume-Uni, de la Suède, du Luxembourg et du Danemark). La multiplication des guichets uniques dans l'UE s'accompagne de progrès en termes d'actions législatives visant à faciliter la création des *jeunes pousses* ("start-ups"), bien que des améliorations restent possibles dans certains États membres. L'accès au financement - facteur qui conditionne les résultats des entreprises, notamment en favorisant l'apport en capital risque pour le démarrage d'entreprises et les premières étapes de leur développement - n'a guère été pris en considération.

Tous les États membres reconnaissent l'importance du travail indépendant dans la création d'emplois. La Suède a même fixé un objectif spécifique concernant le nombre de travailleurs indépendants. Néanmoins, *un soutien plus ciblé doit être apporté afin d'exploiter le potentiel de travail indépendant* en encourageant les salariés ou les chômeurs à opter pour une activité de ce type. La part de l'emploi indépendant dans l'emploi total est passée de 14,9 % en 1997 à 14 % en 2001 et ce déclin est plus net pour les hommes que pour les femmes. Cette évolution n'est peut-être que le résultat d'un changement structurel progressif, c'est-à-dire que les secteurs dans lesquels le travail indépendant est traditionnellement important cèdent la place à de nouveaux secteurs dans lesquels cette forme de travail est moins répandue. Apparemment, des motifs culturels et des obstacles relativement importants - réels ou imaginaires - qui se présentent lors de la création d'une entreprise, constituent des facteurs de découragement dans plusieurs États membres. La fiscalité à laquelle sont soumis les travailleurs indépendants et les petites entreprises semble diminuer et des mesures ont été prises afin d'alléger les charges qui pèsent sur les travailleurs indépendants potentiels; en outre, divers États membres déploient des efforts concertés et soutenus en vue de promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes.

Les évolutions positives observées dans le domaine de l'éducation à l'entrepreneuriat doivent être consolidées. Dans la plupart des États membres, la formation des chefs d'entreprises potentiels et existants est caractérisée par la mise en œuvre d'un grand nombre d'initiatives. *La promotion de l'esprit d'entreprise au sein du système d'éducation* représente un progrès important vers le renversement des obstacles culturels et comportementaux qui s'opposent au travail indépendant,

²⁶ cf. COM(2002) 610.

mais il convient d'intensifier et de structurer les efforts, et d'insister sur la formation des enseignants. Les États membres offrent aux chefs d'entreprises (existants et potentiels) un grand éventail de possibilités de formation, en dehors du système d'éducation et, à des degrés divers, au sein de celui-ci. Ces offres proviennent d'institutions, d'organisations de soutien aux entreprises et d'organisations professionnelles. Elles doivent cependant être mieux adaptées aux besoins des utilisateurs, notamment en ce qui concerne les sources de soutien financier, tout en privilégiant davantage les offres de formation destinées aux femmes et aux jeunes.

La croissance de l'emploi a connu un ralentissement dans le secteur des services; *son plein potentiel doit cependant être exploité, en insistant particulièrement sur les services fondés sur la connaissance*. Dans ce secteur, l'emploi a encore augmenté en 2001, mais plus lentement (1 % en moyenne de l'UE), ce qui est en deçà de la croissance globale de l'emploi (1,2 %). Dans la plupart des États membres, le taux de croissance était plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Dans les services, ce taux a crû de près de 4 points de pourcentage entre 1997-2001, pour atteindre 44,4 % en 2001. Ce chiffre est légèrement plus important pour les femmes (45,6 %) que pour les hommes (43 %). Seuls quelques États membres ont détaillé les efforts déployés pour éliminer les obstacles à la fourniture de services (Danemark, Allemagne), mais pour la plupart, ils donnent la priorité aux investissements consacrés aux services fondés sur la connaissance. Il s'agit non seulement du soutien apporté dans la phase de démarrage d'activité, mais aussi de celui dont bénéficient les entreprises existantes afin de développer leurs activités, pour favoriser l'innovation et créer des possibilités d'emplois. Dans plusieurs États membres, de nouvelles initiatives ont pour but d'offrir des possibilités d'emplois dans le secteur des services fondés sur la connaissance et dans celui de l'environnement. Certains États membres ont intensifié leurs efforts afin de créer des emplois dans le secteur environnemental (Autriche, Belgique, Danemark, Allemagne).

La lutte contre *le travail non déclaré* a progressé, mais les efforts déployés ici doivent être renforcés et il convient d'améliorer la surveillance de la mise en œuvre et les rapports y afférent. Les États membres s'attaquent au travail clandestin grâce à des réformes générales du marché de l'emploi et ils concentrent leurs efforts sur les travaux suivants: simplification des procédures de déclaration de nouveaux emplois; multiplication des campagnes d'inspection et de contrôle; association d'incitations à la création d'emplois à des sanctions, notamment des mesures visant à lutter contre la fraude fiscale et la fraude à la sécurité sociale; baisse du taux de TVA pour les services à forte intensité de main-d'œuvre, afin que la concurrence soit plus équitable avec les mêmes services fournis par le biais de l'économie informelle; et développement de la législation afin de contrôler le travail non déclaré ou clandestin des immigrants. Pour la plupart, les États membres ont mis en œuvre ou ont annoncé de *nouvelles initiatives* dans ces domaines (Royaume-Uni, Portugal, Italie, Allemagne, France, Autriche, Belgique, Espagne, Pays-Bas et Grèce). Les efforts coordonnés impliquant tous les services concernés doivent être poursuivis, en étroite coopération avec les partenaires sociaux.

Malgré les réductions, la charge fiscale pesant sur la main-d'œuvre reste élevée

Données clés concernant la fiscalité dans l'UE

- Dans l'UE, la pression fiscale globale, mesurée d'après la part des recettes fiscales totales dans le PIB, est passée de 41,5 % en 1996 à 41,9 % en 1999, avant de connaître une tendance à la baisse en 2001 et de revenir juste en dessous de son niveau de 1996 (41,3 %).
- Le taux implicite corrigé d'imposition²⁷ sur l'emploi, qui a trait à l'évolution de la charge fiscale globale sur les salaires dans l'UE, a plafonné à près de 37,8 % en 1998, avant de perdre près d'1 point de pourcentage et de revenir à environ 36,8 % en 2001.
- La diminution de l'impôt sur le travail faiblement rémunéré semble plus significative²⁸. Tous les États membres ont connu (à des degrés divers) une réduction fiscale moyenne de 3 points de pourcentage à l'échelle communautaire pour la période 1997-2001, pour arriver à 37,8 % en 2001.

La fiscalité générale devrait favoriser l'esprit d'entreprise et fournir des incitations au travail et à l'investissement dans le capital humain. La charge fiscale globale a augmenté entre 1996 et 1999, puis la tendance s'est inversée dans de nombreux États membres. Néanmoins, le taux d'imposition reste très élevé dans plusieurs d'entre eux (Suède, Danemark, Belgique, Finlande, France et Autriche), où il dépasse 45 % du PIB.

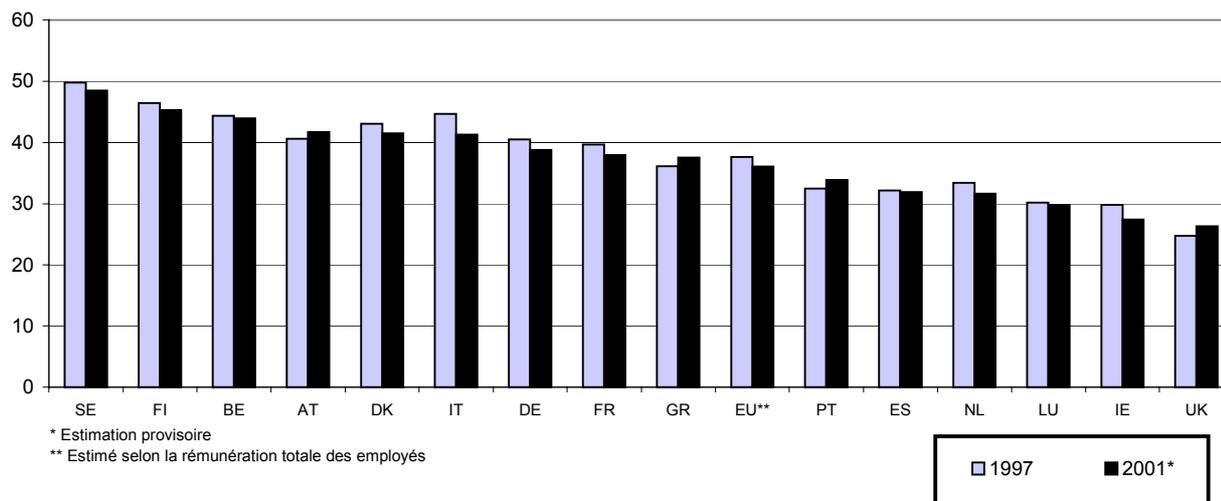
Tous les États membres présentent des évolutions positives en termes de réduction de la charge fiscale sur la main-d'œuvre. La plupart d'entre eux œuvrent en vue de l'alléger, mais sans avoir encore défini d'objectifs nationaux. Cette charge fiscale est mesurée à partir du taux implicite corrigé d'imposition sur le travail et dans l'UE, elle a diminué de près d'1 point de pourcentage entre 1996 et 2001, pour atteindre 36,8 % en 2001, essentiellement grâce à des baisses des cotisations de sécurité sociale (CSS). La réduction de la fiscalité du travail est plus évidente pour les faibles rémunérations (près de 3 points de pourcentage). Elle est mesurée à partir du coin fiscal sur la main-d'œuvre pour un salarié célibataire touchant 67 % du salaire ouvrier moyen.²⁹

²⁷ Le taux implicite corrigé d'imposition est défini comme le total des impôts directs et indirects sur les revenus du travail (impôt sur le revenu plus impôts sur la masse salariale), plus les cotisations de sécurité sociale des travailleurs et des employeurs, en pourcentage des coûts totaux de la main-d'œuvre, y compris les impôts sur la masse salariale. Il s'agit d'une mesure empirique et rétrospective de la charge fiscale réelle sur les revenus du travail. Ce taux repose donc sur l'observation des données agrégées relatives aux recettes fiscales et aux revenus. Les chiffres concernant le taux implicite d'imposition sont obtenus à partir des comptes nationaux et d'autres estimations fournies par les États membres (source: services de la Commission, DG TAXUD).

²⁸ Taux obtenu en additionnant l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales des salariés et des employeurs, y compris les impôts sur la masse salariale moins les prestations en espèces, et en divisant le total par les coûts du travail pour un travailleur ayant un bas salaire (soit un salaire égal à 67% du salaire ouvrier moyen pour une personne seule).

²⁹ Le "coin fiscal" sur la main-d'œuvre mesure la différence entre les coûts salariaux à la charge de l'employeur et la rémunération nette touchée par le salarié, dans le cas d'une personne célibataire touchant 67 % du salaire ouvrier moyen (source: OCDE, en coopération avec les États membres). Les données reposent sur des index fiscaux élaborés pour des ménages fictifs.

Graphique 3: Taux implicite corrigé d'imposition sur l'emploi



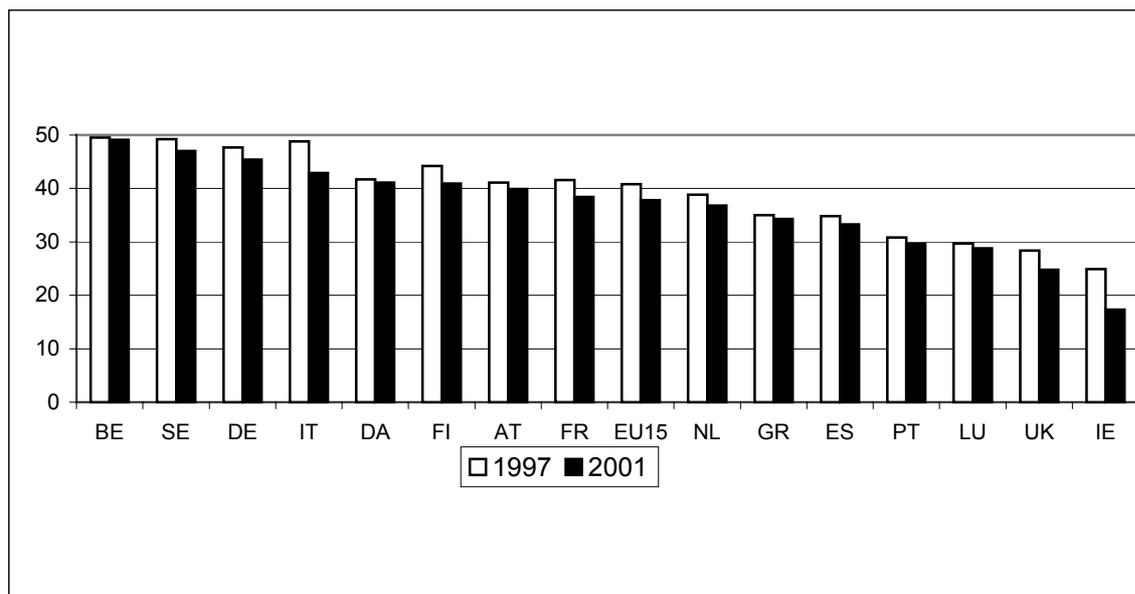
Source: Eurostat, "Structures des systèmes d'imposition dans l'Union européenne", mise à jour effectuée par les services de la Commission - DG TAXUD.

Le tableau par État membre est très inégal, la composition du coin fiscal sur la main-d'œuvre ayant connu des variations substantielles ces dernières années. L'Irlande et l'Italie ont enregistré les plus fortes réductions du coin fiscal total, devant le Royaume-Uni, la Finlande et la France. Entre 1997 et 2001, la quasi-totalité des États membres ont diminué le coin fiscal pour les rémunérations faibles et/ou moyennes.

La majeure partie des États membres font état de *baisses significatives de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et des cotisations de sécurité sociale* en 2001-2002, dans le cadre de leurs réformes fiscales visant à alléger la pression fiscale sur la main-d'œuvre (France, Pays-Bas, Irlande, Danemark, Finlande, Suède, Allemagne, Royaume-Uni, Luxembourg et Belgique). Les réductions du taux de l'impôt sur le revenu ont constitué un instrument important. Plusieurs États membres ont élevé - en parallèle - les seuils minimums d'exemption. Dans l'ensemble, les États membres accordent la priorité aux réductions pour les faibles rémunérations. Des crédits spéciaux pour les impôts exigibles ou de nouvelles réductions de la base d'imposition ont ainsi été introduits dans de nombreux États membres (Belgique, France, Finlande, Suède, Irlande, Royaume-Uni et Pays-Bas³⁰). Ces instruments fonctionnent comme suit: les allègements d'impôts sont introduits progressivement et normalement pour les travailleurs à faibles revenus, avant d'être ensuite graduellement supprimés pour les rémunérations plus élevées. Des réductions ciblées des CSS (cotisations patronales essentiellement) ont aussi été introduites en particulier dans les cas suivants: pour les bas salaires; pour le recrutement de nouveaux effectifs et pour les chômeurs de longue durée; afin de conserver un emploi salarié aux travailleurs âgés; et pour les jeunes sortant de l'école (Belgique, Grèce, Espagne, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Suède, Danemark et Portugal).

³⁰ Les Pays-Bas sont l'exception à la règle selon laquelle le crédit d'impôt est progressivement supprimé pour les rémunérations plus élevées.

Graphique 4: Taux d'imposition pour une personne célibataire touchant 67 % du salaire ouvrier moyen



Source: OCDE, "Les impôts sur les salaires - les impôts sur les salaires et traitements, cotisations sociales des salariés et employeurs, allocations familiales", calculs effectués par les services de la Commission, à partir de la base de données de l'OCDE pour 1996-2001.

Étant donné que la pression fiscale sur la main-d'œuvre augmente de manière soutenue depuis le début des années 1970 dans la plupart des États membres, l'inversion de la tendance observée depuis peu constitue un résultat significatif. Néanmoins, en dépit de cette évolution positive, les impôts sur la main-d'œuvre restent encore élevés dans plusieurs États membres, notamment par rapport à ceux appliqués aux États-Unis et au Japon³¹. Il en ressort qu'il est nécessaire d'intensifier les efforts visant à réduire la pression fiscale sur les bas salaires et à instaurer un équilibre entre les diverses mesures fiscales, en tenant compte des spécificités du marché du travail.

Les mesures d'incitation fiscale visant à favoriser les investissements dans les ressources humaines doivent être accentuées. Les réformes fiscales mises en œuvre par les États membres visent non seulement à promouvoir l'emploi, mais aussi à éliminer les obstacles financiers à la formation, tant au niveau des individus que des entreprises pour lesquelles la mobilité croissante des travailleurs ou le fait que ceux-ci changent plus souvent d'employeur peuvent avoir un effet dissuasif. Les États membres sont sans cesse plus nombreux à *promouvoir les investissements dans le capital humain, grâce à des incitations fiscales destinées aux entreprises*, encourageant ainsi la formation (Espagne, Autriche, Pays-Bas, Suède, Royaume-Uni). Certains États membres œuvrent en faveur de mesures d'ordre non fiscal afin d'encourager la formation à l'échelle des individus ou des entreprises, de la réattribution des recettes de l'écotaxe pour favoriser le développement des compétences des individus ou de la mise en place de mécanismes de financement novateurs centrés sur les individus, comme les primes à la compétence liées à des comptes d'épargne (Suède) et les crédits d'impôt (Royaume-Uni).

La recherche d'autres sources d'impôts que les revenus du travail n'a que peu progressé. Certains États membres (Danemark, Allemagne, Pays-Bas, Suède et Royaume-Uni) ont introduit ou prélevé des écotaxes, notamment des taxes sur l'énergie, afin de réaliser en premier lieu les objectifs environnementaux plutôt que de compenser les réductions des impôts sur le travail. Plusieurs États membres continuent à appliquer des mesures fiscales qui éloignent la charge fiscale (indirecte) des services à forte intensité de main-d'œuvre, grâce à une diminution du taux de TVA applicable à ces services (Belgique, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni).

³¹ En 2001, le taux d'imposition pour une personne célibataire touchant 67 % du salaire ouvrier moyen était de 37,8 % dans l'UE, contre 27,7 % aux États-Unis et 23,2 % au Japon.

Cette disposition, lancée en 2000 pour une période de trois ans, va être prolongée pendant une année, jusqu'en 2003, afin que la Commission puisse en évaluer l'efficacité sur la base des rapports nationaux et qu'une décision soit prise quant à son extension à d'autres États membres ou à sa suppression.

La construction d'une dimension territoriale de la SEE est entrée dans une phase de consolidation

Les stratégies locales pour l'emploi doivent être élaborées en fonction des circonstances spécifiques qui caractérisent la situation locale. Les États membres ont continué à mettre en œuvre des mesures et des changements politiques initiés précédemment et seuls quelques uns ont lancé de nouvelles mesures touchant à des actions locales et régionales en faveur de l'emploi. Il existe une tendance croissante à la décentralisation des politiques de l'emploi, souvent influencée par la stratégie européenne pour l'emploi et les fonds structurels. La nécessité d'adopter une approche plus stratégique pour développer l'emploi au niveau local semble largement acceptée, ce qui ressort toujours davantage des PAN. Cette approche requiert une cohérence accrue ainsi qu'une conception et une évaluation plus rigoureuses des politiques territoriales de l'emploi.

Les plans d'action régionaux ont été encore étayés et ils sont en place dans trois États membres (Belgique, Portugal et Espagne). En Finlande, à partir de 2002, les plans régionaux seront intégrés aux PAN, les ministères et leurs organes régionaux respectifs négociant des objectifs et des ressources annuels pour les régions. Les pactes territoriaux pour l'emploi restent des instruments importants pour la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau local/régional dans certains États membres (Italie, Portugal, Autriche).

L'approche fondée sur le partenariat doit être renforcée. Dans la plupart des États membres, la participation des autorités locales et régionales au processus des PAN se limite à la phase de mise en œuvre. Les PAN sont d'abord préparés par le gouvernement central, en consultation avec d'autres acteurs, mais rarement en partenariat avec eux. Les États membres accordent un intérêt croissant au rôle des stratégies intégrées territoriales, et aux partenariats en tant qu'instruments de politique active du marché du travail. Les partenariats stratégiques au niveau local sont souvent évoqués, mais rarement décrits en détail. Les partenariats mentionnés sont souvent liés à des programmes relevant des fonds structurels. Les processus actuels de décentralisation des services publics de l'emploi impliquent une plus grande souplesse au niveau local et une autonomie accrue, dans la mesure où ces services sont plus à même de sélectionner des mesures ou des instruments, définis au niveau national ou régional, pour répondre aux besoins locaux. Le rôle des partenaires sociaux dans la création d'emploi au niveau local n'est pas discuté en détail et d'autres acteurs potentiels sont mentionnés encore plus brièvement, essentiellement dans le contexte de *l'économie sociale*.

2.2.3. Capacité d'adaptation

Les actions réalisées au titre du présent pilier de la stratégie européenne pour l'emploi sont orientées autour des efforts déployés conjointement par les gouvernements et les partenaires sociaux, sous la forme d'un partenariat, afin d'améliorer le niveau et la qualité de l'emploi grâce à l'adaptation de l'organisation du travail et à la mise en œuvre, dans les entreprises, de stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie. Ces actions visent à augmenter la capacité du marché du travail et de ses acteurs à s'adapter aux changements structurels, notamment en favorisant la souplesse des entreprises, en limitant les obstacles qui s'opposent à l'emploi et en instaurant un équilibre approprié entre flexibilité et sécurité. Outre l'élargissement du champ d'application des lignes directrices pour l'emploi en 2001, notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail et l'objectif d'acquérir la culture de la société de l'information d'ici 2003, les lignes directrices en 2002 insistent spécifiquement sur une contribution aux améliorations de la qualité du travail dans le contexte de la modernisation de l'organisation du travail.

Mesures visant à instaurer un meilleur équilibre entre flexibilité et sécurité

Flexibilité et sécurité: développer des synergies

Les notions de flexibilité et de sécurité évoluent elles-mêmes afin de refléter les changements de nos sociétés. Par conséquent, le concept d'équilibre entre les deux - qui est essentiel dans le cadre du pilier "capacité d'adaptation" - doit faire l'objet d'une étude plus approfondie.

- *La flexibilité*, ou capacité des entreprises à s'adapter à la demande du marché, peut revêtir diverses formes dans le contexte de l'emploi. *La flexibilité externe*, en termes de capacité à "embaucher et licencier" (y compris le recours à des contrats temporaires ou à durée déterminée) constitue une réaction immédiate et permet aux entreprises de s'adapter à des circonstances imprévues et à des tendances changeantes, comme l'évolution de la demande ou des exigences en termes de compétences, et d'adapter leur production rapidement. *La flexibilité interne*, qui implique une réorganisation de la main-d'œuvre existante (temps et méthodes de travail, formation, mobilité, etc.), représente une approche à plus long terme de la gestion du changement et du développement des qualifications et des compétences, et présente des avantages évidents en termes de productivité et de capacité d'adaptation. Ces deux formes de flexibilité sont complémentaires et elles impliquent chacune des avantages et des coûts spécifiques pour les individus, les entreprises et la société.
- Dans le cadre d'une approche statique, *la sécurité* est axée sur la stabilité de la relation de travail et sur l'existence d'un filet de sécurité en cas de perte d'emploi. Dans une perspective plus *dynamique*, la sécurité englobe la non-discrimination entre les différents contrats et modalités de travail, ainsi que l'acquisition et le maintien de la capacité d'insertion professionnelle, afin de faciliter l'adaptation au changement ainsi que la mobilité - au sein des entreprises et d'un emploi à l'autre. Sous cet angle, l'accès à la formation et à l'évolution de carrière sont des aspects essentiels de la sécurité de l'emploi.

La flexibilité et la sécurité peuvent être conçues *de manière solidaire*. Un équilibre approprié favorise l'acceptation de l'innovation et du changement ainsi que la diversité sur le marché du travail. Il constitue une composante importante de la qualité au travail et répond aux intérêts tant des employeurs que des travailleurs.

Le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée ont connu une augmentation modérée (voir encadré ci-dessous). Parallèlement, la tendance - qui existe depuis longtemps - à une souplesse accrue des modalités concernant le temps de travail s'est poursuivie en 2001. En Allemagne, en Grèce, en Autriche, en Italie, au Luxembourg et en Belgique, des "*couloirs*" de temps de travail et des *périodes étendues pour calculer le temps de travail moyen* ont été définis dans de nombreuses conventions collectives. Des actions juridiques et collectives sont en cours en vue de réduire *les heures supplémentaires* au Luxembourg, en Belgique, en Allemagne, en Grèce et en Autriche. La réduction des heures de travail lancée en France et en Belgique se poursuit, mais différemment selon les besoins, grâce à des accords appropriés. En ce sens, elles entraînent aussi, souvent, une flexibilité accrue.

Afin de répondre aux besoins spécifiques de leur marché du travail, plusieurs États membres s'attachent à modifier l'équilibre qui existe actuellement entre les différentes modalités contractuelles et concernant le temps de travail. L'Espagne, par exemple, s'efforce de réduire la proportion de contrats à durée déterminée, tandis que la Grèce cherche à favoriser le temps partiel et que la Suède encourage le travail à plein temps. Ces efforts pourraient progressivement entraîner une plus grande convergence des modèles de travail entre États membres de l'UE.

Flexibilité du travail

- **Le travail à temps partiel** a connu une **augmentation modérée mais soutenue** entre 1997 et 2001. Le pourcentage des salariés à temps partiel par rapport à l'ensemble des salariés est passé de 17,7 % à 17,9 %. Dans les États membres qui enregistrent des taux élevés de travail à temps partiel, comme le Danemark et la Suède, un déclin est observé au fil du temps; les taux les plus faibles sont toujours enregistrés au Portugal et en Grèce (entre 4,8 % et 3,5 %).
- La proportion des **contrats à durée déterminée** est passée de 12,2 % en 1997 à 13,2 % en 2001. L'Espagne présente la plus forte proportion (supérieure à 31 %), et elle a connu une tendance à la baisse au fil des dernières années. L'Irlande (forte baisse) et le Luxembourg affichent des taux faibles, avec une tendance légèrement à la hausse.
- Alors que le travail à temps partiel est une décision **volontaire** pour près de 80 % des personnes interrogées à ce sujet, les emplois à durée déterminée sont principalement **involontaires** (80 % ici aussi).

En contrepois de cette tendance vers une plus grande flexibilité, de nombreux États membres ont adopté d'importantes mesures afin de *garantir l'égalité de traitement*. Elles reposent largement sur les directives communautaires pertinentes concernant le travail à temps partiel et les contrats de travail à durée déterminée (Italie, Grèce, Portugal, Luxembourg, Espagne, Allemagne, Belgique). En Irlande, en Allemagne, en Suède, au Luxembourg et au Danemark, *les travailleurs à temps partiel* ont obtenu davantage de droits. Au Portugal, en Grèce, aux Pays-Bas et en Espagne, des mesures ont été prises afin de rendre le travail à temps partiel plus attrayant et en France, le travail à temps partiel involontaire a décliné à la suite de la réduction du temps de travail. En ce qui concerne les *contrats à durée déterminée*, des actions ont été entreprises notamment en Grèce, au Portugal, au Royaume-Uni, en Finlande, en Italie, en Suède, en Allemagne et en Espagne en vue d'améliorer les conditions de travail et/ou de décourager la signature de contrats de courte durée. La France et l'Allemagne ont introduit certaines restrictions applicables au renouvellement des contrats à durée déterminée afin de prévenir le recours abusif à ce type de contrats.

Tous les États membres ont enregistré des progrès d'ordre législatif et/ou ayant fait l'objet de conventions collectives dans les domaines de *la santé et la sécurité*. Ils constituent un élément clé de l'amélioration de la qualité au travail. Dans de nombreux cas, des réformes sont en cours pour renforcer les actions préventives, améliorer la couverture et diffuser les meilleures pratiques. Les partenaires sociaux s'impliquent davantage (notamment en Finlande, Italie, France, Suède, Espagne, Autriche et Portugal), comme le montre leur participation à la préparation et à la mise en œuvre des mesures. La législation en vigueur en Irlande et au Danemark va faire l'objet d'un remaniement complet, autour de la définition de nouveaux risques. Aux Pays-Bas, des conventions ont été conclues au niveau industriel et d'autres devraient l'être cette année, afin de mieux prévenir l'exposition aux risques majeurs. En ce qui concerne les *accidents professionnels* (pour la période 1994-1999), les chiffres relativement élevés révèlent que davantage d'actions préventives sont nécessaires, notamment en Suède, au Danemark, en Espagne, en Belgique, en Grèce et en Irlande.

Au niveau européen, deux accords professionnels sectoriels (commerce, télécommunications) ainsi qu'un accord interprofessionnel majeur sur le *télétravail* ont été conclus entre les partenaires sociaux. Leur mise en œuvre au niveau national fixe un cadre pour un traitement socialement responsable de cette forme de travail. Le télétravail a été directement traité par les partenaires sociaux en Autriche, en Italie, au Royaume-Uni et au Portugal.

Les initiatives visant à moderniser l'organisation du travail méritent une diffusion plus large

La modernisation de l'organisation du travail va bien au-delà de la flexibilité des modalités contractuelles et des horaires de travail. Elle englobe toute une gamme d'initiatives liées au lieu de travail, qui contribuent à une utilisation optimale des ressources et des compétences. L'organisation moderne du travail peut jouer un rôle majeur dans la promotion de la qualité au travail, de la

productivité et de la compétitivité des entreprises. Plus généralement, elle peut considérablement faciliter l'adaptation au changement des individus et des entreprises.

Les États membres ont lancé plusieurs initiatives intéressantes afin d'encourager l'innovation et la diffusion des bonnes pratiques dans ce domaine. La Finlande suit une approche holistique en la matière, notamment grâce au programme de développement du lieu de travail et au programme national de promotion de la productivité. D'autres initiatives notables, impliquant souvent des acteurs locaux ou les partenaires sociaux, ont été entreprises par le Royaume-Uni (projets de la confédération de l'industrie britannique - CBI - par exemple), le Portugal et l'Espagne (initiatives gouvernementales visant à promouvoir la mise en œuvre et la diffusion des bonnes pratiques), l'Irlande (*National Center for Partnership and Performance* - "Centre national de promotion des partenariats et des performances") et l'Allemagne (Loi sur l'organisation sociale des entreprises et programme Insti).

En dépit de ces initiatives, l'innovation organisationnelle réussie reste peu répandue pour l'instant dans l'UE. Un certain nombre de facteurs qui se renforcent mutuellement sont vraisemblablement responsables, notamment la méconnaissance des pratiques novatrices et de leurs avantages, l'accès limité aux méthodes indiciaires et aux ressources susceptibles d'appuyer l'apprentissage et l'innovation organisationnels, et l'échec des systèmes de formation lorsqu'il s'agit d'apporter des connaissances et des qualifications pertinentes au regard des nouvelles formes d'organisation du travail.

La formation des salariés bénéficie d'une plus grande attention...

Pratiquement tous les États membres sont dotés d'accords sur la formation professionnelle au niveau interprofessionnel et/ou sectoriel. En outre, très souvent, des conventions collectives définissent le cadre des actions de formation continue. Les États membres sont nombreux à expérimenter à l'heure actuelle diverses formes d'incitations financières destinées au développement des qualifications, notamment les comptes de formation individuels, les chèques-formation, les prélèvements au titre de la formation et les réformes fiscales. Les initiatives qui relient entre eux le temps de travail et la formation (comme les comptes épargne-temps, le congé d'éducation ou de formation et les programmes de rotation des emplois) se poursuivent. Des efforts sont déployés en vue de mettre en place des systèmes d'accréditation pour l'apprentissage non formel. Une évolution se fait vers une approche à plus long terme et plus stratégique du développement du personnel et la promotion de trains de mesures davantage intégrés en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. En général cependant, une culture plus large de l'apprentissage sur le lieu de travail n'est guère encouragée. Les travailleurs ont maintenant souvent droit à des plans de formation individuels (Belgique, Danemark, Pays-Bas, Finlande, Suède et Royaume-Uni) et, dans quelques cas, ils ont accès plus facilement qu'avant à un nombre minimum d'heures de formation par année (Portugal, Finlande). Il est cependant trop tôt pour observer les résultats. Il conviendrait d'organiser un suivi concret de ces régimes de droits, afin d'en optimiser l'efficacité.

Quelques États membres fournissent des données sur le nombre de travailleurs concernés par des accords (Belgique, Allemagne, Irlande, Espagne et Royaume-Uni). À l'avenir, il conviendra de fournir plus systématiquement des informations sur la couverture et le budget des accords conclus dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Le cadre adopté récemment pour les actions liées aux qualifications et aux compétences, mis en place au niveau communautaire par les partenaires sociaux, pourrait permettre de remédier à certaines des insuffisances actuelles en termes d'information.

Certains États membres font état d'un accroissement des frais engagés par les entreprises en faveur de la formation professionnelle continue (l'Irlande, la Belgique et le Royaume-Uni par exemple) et

des données européennes confirment qu'il s'agit d'une tendance générale³². Certains États membres font également part d'une augmentation des dépenses publiques et, globalement, *une tendance à la hausse peut être observée au niveau des dépenses*, avec une meilleure répartition des coûts entre tous les acteurs concernés. Le FSE joue souvent un rôle important dans le renforcement de la formation continue.

... mais les efforts devront être multipliés pour permettre à tous les travailleurs d'acquérir des connaissances de base en matière de TIC

Bien que les travailleurs soient de plus en plus nombreux à utiliser l'ordinateur dans le cadre professionnel, *les États membres ne s'intéressent encore que peu à l'objectif qui consiste à permettre à chaque travailleur d'acquérir une culture de la société de l'information d'ici 2003*. Dans de nombreux États membres, ce point semble se diluer dans un cadre plus vaste qui vise à promouvoir chez tous les citoyens l'acquisition de connaissances de base en matière de TIC (Belgique, Finlande, Luxembourg, Suède). D'autres pays, comme le Royaume-Uni, le Portugal, la Grèce et l'Irlande, mentionnent certaines initiatives plus spécifiques destinées aux travailleurs.

Les données européennes³³ révèlent que cet objectif est en voie de réalisation, puisqu'*un peu plus de 29 % de la main-d'œuvre totale a bénéficié d'une formation de base en TIC en 2001 (pour un peu moins de 23 % en 2000)*. Néanmoins, les efforts mis en œuvre au niveau de la formation concernent essentiellement les dirigeants et le personnel de bureau, tandis que la grande majorité des travailleurs manuels restent exclus des procédures de perfectionnement dans les TIC. Dans les petites et micro-entreprises, les possibilités de formation pour les travailleurs sont très limitées. *Les efforts doivent être considérablement multipliés, et ce de toute urgence, pour espérer pouvoir offrir des possibilités à tous les travailleurs d'ici la fin 2003*.

2.2.4. Égalité des chances

Afin de contribuer à la hausse du taux d'activité et de réaliser les objectifs fixés en termes de taux d'emploi pour 2010 lors des Conseils européens de Lisbonne et de Stockholm, les gouvernements et les partenaires sociaux doivent étayer les politiques d'égalité des chances pour les femmes et les hommes sur le marché du travail. Pour y parvenir, une approche d'intégration de l'égalité des sexes est appliquée à tous les piliers, afin de combler les écarts entre les sexes en termes de taux de chômage et d'emploi, de s'attaquer à la ségrégation et aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et de promouvoir des politiques visant à concilier vie professionnelle et vie de famille, y compris grâce à l'offre de services de garde d'enfants.

Les évolutions dans ce domaine devraient aussi être examinées à la lumière du rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur l'augmentation de la participation de la main-d'œuvre³⁴, qui requiert une initiative forte pour réduire les inégalités entre les sexes, dans les secteurs tant public que privé. Les mesures consisteraient à s'attaquer aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à faciliter l'accès au marché du travail, en étudiant les obstacles aux choix sur le marché de l'emploi et en révisant la classification des emplois et des processus de fixation des salaires, notamment.

³² Les données de la CVTS (enquêtes 1 & 2 sur la formation professionnelle continue, années de référence 1993 et 1999) montrent que les entreprises investissent de plus en plus dans la formation professionnelle continue; cependant, les niveaux restent généralement bas, entre tout juste plus de 1 % des coûts salariaux de toutes les entreprises au Portugal et 3 % au Danemark.

³³ Enquête Eurobaromètre sur les TIC et l'emploi, 2000 et 2001.

³⁴ "Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif", rapport conjoint de la Commission et du Conseil.

Les faits: les écarts entre les femmes et les hommes diminuent, mais lentement

- En 2001, les taux **d'emploi** des femmes ont augmenté dans tous les États membres (à l'exception de la Belgique et de la Grèce) et l'écart entre les sexes en termes d'emploi s'est légèrement résorbé. Néanmoins, le taux d'emploi des femmes dans l'UE (54,9 %) reste encore inférieur de 18 points de pourcentage à celui des hommes (73 %). La Suède, la Finlande et le Danemark présentent les écarts entre les sexes les plus faibles en termes de taux d'emploi. À l'opposé, la Grèce, l'Espagne, l'Italie, le Luxembourg et l'Irlande affichent les valeurs les plus élevées, qui dépassent 20 points de pourcentage.
- Dans la plupart des États membres, le taux de **chômage** reste plus fort chez les femmes que chez les hommes (sauf au Royaume-Uni, en Suède et en Irlande). En 2001, l'écart entre les hommes et les femmes dans ce domaine s'est resserré de 2,3 points de pourcentage. La Grèce, l'Espagne, l'Italie et la France enregistrent les écarts les plus marqués entre les sexes en termes de chômage.
- En 1998, la **rémunération** horaire brute moyenne des femmes (travaillant au moins 15 heures) représentait 83,8 % de celle des hommes (un écart de 16,2 points de pourcentage)³⁵. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes était plus élevé dans le secteur privé (23,7 points de pourcentage) que dans le public (10,7 points de pourcentage). Cette même année, les écarts de rémunération les plus faibles étaient observés au Portugal, en Italie et en Belgique, tandis que le Royaume-Uni, l'Autriche, les Pays-Bas, l'Allemagne et l'Irlande affichaient les plus élevés.
- La **ségrégation** fondée sur le sexe dans les différents secteurs et professions s'est stabilisée depuis l'année dernière (17,7 % dans les secteurs et 25,2 % dans les professions). Du point de vue des secteurs, la Finlande, la Suède, le Portugal, l'Irlande et l'Autriche connaissent la plus forte ségrégation, avec un indice supérieur à 20 %. Au niveau des professions, la Finlande, la Suède, l'Autriche et le Danemark connaissent la ségrégation la plus marquée, de l'ordre de 27 à 30 %.
- La présence d'enfants a une influence distincte sur la participation des femmes et des hommes au marché de l'emploi. Selon les données 37 pour 2001, la présence d'un enfant (de 0 à 6 ans) entraîne une diminution du taux d'emploi des femmes de 12 points de pourcentage en moyenne dans l'UE, tandis que celui des hommes augmente de 9 points de pourcentage. **L'impact négatif de la condition de parent** sur l'emploi des femmes est particulièrement fort en Allemagne, au Royaume-Uni et en Espagne (rapport supérieur à 1,4)³⁸.

La réalisation des objectifs de l'emploi progresse, mais des efforts restent nécessaires pour les femmes plus âgées

En 2001, les taux d'emploi des femmes ont connu une évolution favorable et certains des États membres (Autriche, Danemark, Pays-Bas, Finlande, Portugal, Suède et Royaume-Uni) ont déjà dépassé l'objectif qui était de parvenir à un taux d'emploi des femmes de 60 % pour 2010. Le taux d'emploi dans l'UE reste malgré tout inférieur de 5,1 points de pourcentage à la valeur cible et de 2,1 points de pourcentage à la cible intermédiaire de 57 % pour 2005. Une croissance supplémentaire du taux d'emploi des femmes est également indispensable pour réaliser l'objectif qui consiste à rehausser le taux d'emploi global jusqu'à 70 % et le taux d'emploi des travailleurs âgés à plus de 50 % d'ici 2010 (voir aussi le point 2.1).

Les mesures adoptées varient d'un État membre à l'autre, mais en général, divers efforts sont mis en œuvre pour faire fléchir le chômage des femmes, et ils sont associés à des politiques destinées à

³⁵ L'année dernière, l'indicateur sur les écarts de rémunération entre les sexes reposait sur des rémunérations nettes. Étant donné que la comparaison des salaires nets entre les pays est compliquée par la variation des systèmes fiscaux, l'indicateur est fondé cette année sur les rémunérations brutes. Il n'est donc pas possible d'établir de comparaison avec l'année précédente. Pas de données disponibles pour la Finlande, le Luxembourg et la Suède.

³⁶ La ségrégation entre les sexes dans les secteurs et les professions se mesure en rapportant la part nationale moyenne des emplois féminins et masculins à chaque secteur/profession. Les différences sont cumulées pour obtenir un solde général du déséquilibre entre les sexes. Ce chiffre est présenté en pourcentage de l'emploi total. Pas de données disponibles pour le Danemark, la Finlande, l'Irlande et la Suède.

³⁸ L'impact de la condition de parent sur l'emploi est contrôlé par le rapport entre les taux d'emploi des hommes avec et sans enfant et ceux des femmes avec et sans enfant.

encourager la participation des femmes à la main-d'œuvre. Les initiatives concernées comprennent les actions suivantes: des formations proposées aux femmes qui réintègrent le marché du travail (Irlande, Autriche, Pays-Bas et Luxembourg); des politiques relatives à la prolongation de la vie active (Suède); la révision des systèmes de fiscalité, de prestations et de pensions (Belgique, Irlande, Suède et Pays-Bas); la promotion de l'esprit d'entreprise (Grèce, Espagne, Suède et Luxembourg); l'amélioration des services concernant les enfants et les autres personnes dépendantes (Irlande, Grèce, Italie, Luxembourg et Royaume-Uni par exemple). Il existe également des mesures spécifiques, comme la baisse des cotisations patronales pour l'embauche de femmes à des postes permanents (Espagne), des campagnes en faveur de l'égalité des sexes dans les entreprises (Autriche) et l'amélioration de ce concept (France).

Cinq pays (Belgique, Finlande, France, Italie et Pays-Bas) ont fixé des objectifs nationaux afin d'augmenter la participation des femmes à l'emploi ³⁹ (voir le tableau 3 au point 2.1). Pour la première fois, la Belgique (Wallonie), l'Italie et la Finlande ont arrêté des objectifs pour l'emploi. Ils semblent réalisables, mais *des stratégies mieux ciblées et fondées sur des objectifs précis doivent être appliquées dans les pays où le taux d'emploi des femmes est bas*, à savoir en Italie, en Espagne et en Grèce. En outre, les femmes doivent être incitées à demeurer plus longtemps sur le marché du travail.

Intégration de la dimension hommes-femmes: les déclarations politiques cèdent la place à des mesures plus opérationnelles, mais dont la mise en œuvre reste inadéquate

L'intégration de la dimension hommes-femmes a incontestablement progressé, mais sa *mise en œuvre reste incomplète*, la plupart des États membres s'attachant à un aspect ou domaine politique spécifique, au détriment d'une approche globale ⁴⁰. L'Autriche, la Belgique, la France et l'Allemagne, qui ne pratiquent cette intégration que depuis peu, ont continué à lancer des initiatives intéressantes et intégrées, notamment en termes de mécanismes de coordination, de formations et d'autres outils. L'Irlande, la Finlande, la Suède, le Danemark et le Royaume-Uni ont légèrement étendu leurs actions en cours. Certains changements mineurs mais positifs sont notables en Espagne et en Grèce, bien que les initiatives y soient pour la plupart isolées et à un stade de réalisation très peu avancé. L'Italie et, dans une certaine mesure, le Luxembourg n'ont guère accordé d'importance à l'intégration de la dimension hommes-femmes. Néanmoins, il est généralement difficile d'évaluer à court terme l'efficacité des initiatives dans ce domaine et leur pleine intégration au processus politique.

Le traitement de l'intégration de la dimension hommes-femmes aux domaines politiques relevant des trois premiers piliers varie considérablement selon les États membres. Certains signes révèlent de nouvelles évolutions des politiques relatives à la prévention et à l'activation (Suède et Pays-Bas), à la révision des systèmes de fiscalité et de prestations (Allemagne, Irlande, Pays-Bas et Royaume-Uni), à la réforme des services publics de l'emploi (Autriche, Danemark, Italie et Allemagne), à l'esprit d'entreprise (Irlande, Espagne, Finlande, Allemagne, Belgique, Luxembourg, Suède et Grèce) et aux modalités relatives au temps de travail (Allemagne, Irlande, Danemark et Pays-Bas). Néanmoins, dans d'autres domaines politiques clés, l'intégration de la dimension hommes-femmes n'a pas beaucoup progressé. Il s'agit de *la prolongation de la vie active, de la suppression des goulets d'étranglement ainsi que du développement de l'apprentissage en-ligne (e-learning) et de l'éducation et de la formation tout au long de la vie*.

³⁹ Le Royaume-Uni a également fixé un objectif visant à augmenter le taux d'emploi des parents isolés (dont 95 % sont des femmes). Le Portugal s'efforcera de maintenir en 2002 le taux d'emploi de 2001.

⁴⁰ Une intégration réussie de la dimension hommes-femmes dans les politiques de l'emploi repose sur la mise en œuvre de mesures coordonnées couvrant la coopération interinstitutionnelle (notamment les organismes chargés de l'égalité des sexes), les procédures visant à évaluer l'incidence de la dimension hommes-femmes des nouvelles propositions, l'offre d'indicateurs et de statistiques appropriés, la diffusion d'informations dans une visée de sensibilisation, des formations et des enquêtes.

Pour combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, une plus grande détermination est nécessaire

Dans l'UE, l'écart de rémunération entre les sexes reste marqué (16,2 %) et d'importantes différences existent selon les groupes d'âges et les niveaux d'éducation. Les écarts de rémunération entre les sexes sont plus marqués pour les travailleurs âgés (30,6 %) et les personnes ayant un niveau d'instruction élevé (20,8 %). Il devient évident que *les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ne diminuent pas en réaction à l'augmentation du taux de participation des femmes*, puisqu'ils sont liés à des inégalités structurelles entre les sexes sur le marché du travail. En outre, les résultats doivent être observés et évalués à moyen et long termes, ainsi qu'au regard de la ségrégation entre les femmes et les hommes.

Certaines initiatives ont été lancées, mais il s'agit essentiellement de recherches ou d'analyses, plutôt que de mesures concrètes, fondées sur des objectifs. Le Royaume-Uni, le Danemark et la Suède ont encore modifié leur législation ou pleinement mis en œuvre de nouvelles dispositions juridiques afin d'accentuer la transparence. Les campagnes de sensibilisation et d'information sont également des méthodes courantes pour traiter la question des différences de rémunération (Danemark, Pays-Bas et Royaume-Uni). Alors que dans certains pays, les partenaires sociaux ont commencé à traiter ce problème (Danemark, Irlande et Espagne), *la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ne constitue pas une priorité pour la plupart des partenaires sociaux* dans les États membres.

La ségrégation entre les femmes et les hommes est prise en compte mais sans résultat visible à court terme

Dans les pays où le taux d'emploi des femmes est élevé, la ségrégation est généralement très marquée sur les marchés du travail, tandis que le phénomène opposé peut être observé dans les pays affichant un faible taux d'emploi des femmes. L'un des principaux objectifs de l'agenda de Lisbonne est d'augmenter ce taux; la ségrégation entre les sexes reste néanmoins un problème structurel sur le marché du travail. Elle a un effet négatif sur le fonctionnement de ce marché, puisqu'elle empêche de nombreuses personnes présentant un profil approprié et des qualifications de travailler dans des secteurs ou à des postes où elles pourraient être plus productives. Limiter la ségrégation pourrait contribuer à la prise en compte d'autres problèmes sur le marché du travail, comme les goulets d'étranglement et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. De nombreux facteurs alimentent la ségrégation hommes-femmes, comme les choix en termes d'éducation, les stéréotypes ou encore l'attrait que présentent certains secteurs pour les hommes ou pour les femmes, notamment les possibilités offertes de concilier vie professionnelle et vie familiale. Ces facteurs, et donc le degré de ségrégation du marché du travail, ne pourront être influencés qu'à long terme.

Les pays dans lesquels la ségrégation est très marquée sur le marché du travail continuent à mettre en œuvre, et à renforcer, des mesures intégrées destinées à limiter la ségrégation entre les femmes et les hommes (Danemark et Suède). Néanmoins, les résultats ne pourront vraisemblablement être observés qu'à moyen et long termes. La Finlande a pour stratégie d'influencer à la fois les choix en termes d'éducation et de formation des hommes et des femmes, la culture d'entreprise et les pratiques en vigueur au sein des services publics de l'emploi. Au Danemark, les résultats du rapport de l'année dernière sur les actions à mener pour s'attaquer à la ségrégation entre les femmes et les hommes montrent que les projets liés à l'égalité des sexes qui ont été lancés au sein des services publics de l'emploi peuvent contribuer de manière significative à la disparition de la ségrégation sur le marché du travail et à la prévention des goulets d'étranglement. Une évolution positive est qu'il existe maintenant de nombreux exemples de *nouvelles mesures visant à accroître le nombre de femmes dans le processus décisionnel*, grâce par exemple à des objectifs en termes de recrutement, des mesures positives et d'autres actions afin de garantir l'égalité d'accès aux postes à responsabilité (Allemagne, Pays-Bas, France, Italie, Danemark, Suède et Royaume-Uni).

L'offre de structures de garde d'enfants s'est améliorée, mais elle reste bien en deçà des objectifs de Barcelone

Lors du Conseil européen de Barcelone, les États membres ont fixé des objectifs pour l'offre de structures de garde d'enfants: d'ici 2010, des structures d'accueil doivent être mises en place pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans. Même si un nombre croissant d'États membres ont introduit de nouvelles mesures, des objectifs quantitatifs et des dates butoirs pour l'amélioration des structures de garde d'enfants, les services de qualité à un prix abordable *ne sont toujours pas suffisamment nombreux pour satisfaire la demande ni pour réaliser les nouveaux objectifs de Barcelone* (voir tableau 6). En outre, il est difficile d'évaluer l'effet de ces initiatives, en raison du *manque de données appropriées et/ou comparables*. L'amélioration de *la prise en charge des adultes dépendants* n'a guère été prise en considération l'année dernière.

Tableau 6: Soins aux enfants et aux personnes âgées - données et objectifs fixés dans les PAN 2002

ÉTATS MEMBRES	INDICATEUR SUR LES SOINS AUX ENFANTS ⁴¹	INDICATEUR SUR LES SOINS AUX PERSONNES ÂGÉES ⁴²	OBJECTIFS FIXÉS DANS LES PAN 2002
Autriche	<u>Enfants dans les structures de jour (2000/2001):</u> 0-1 an: 0,3 % 1-2 ans: 6,1 % 2-3 ans: 16,3 % 3-4 ans: 57,9 % 4-5 ans: 86,4 % 5-6 ans: 90,1 %	-	-
Belgique	<u>Enfants âgés de moins de trois ans (2001):</u> Communauté flamande: 31,4 % Communauté française: 23,8 %	<u>Personnes de plus de 75 ans vivant dans des institutions spécialisées (2001):</u> Communauté française: 14,7 % Région de Bruxelles-Capitale: 15,9 %	<u>Les objectifs régionaux de 2001 sont confirmés:</u> Flandres: + 2 500 places par an entre 2001 et 2004. Bruxelles: doubler les places d'ici 2002. Communauté germanophone: doubler les places offertes dans les structures de garde d'enfants d'ici 2004.
Danemark	<u>Enfants pris en charge (2001):</u> 0-2 ans: 68 % 3-5 ans: 93 % 6-9 ans: 79 %	<u>Personnes de plus de 75 ans vivant dans des institutions spécialisées:</u> 2002: 6,4 % 2003: 6,8 % <u>Personnes de plus de 80 ans bénéficiant de soins à domicile:</u> 2002: 28,7 % 2001: 28,1 %	-
Finlande	<u>Couverture des structures publiques de garde d'enfants (2001):</u> 0-5 ans: 42,7 % 6 ans: 63,8 % 7 ans (hors heures de classe): 10,1 %	-	-
France	-	-	+ 32 000 places d'ici 2004; + 10 000 places hors heures de classe pour les enfants/jeunes âgés de 3 à 16 ans.
Allemagne	<u>Places disponibles pour les enfants (1998):</u> 0-3 ans: 7 % 3-6,5 ans: 89,5 % 6-10 ans (hors heures de classe): 12,6 %	-	Pas d'objectif défini dans le PAN ⁴³ .
Grèce	<u>Nombre d'établissements de garde d'enfants (2002):</u> 0-6 ans: 4392 <u>Nombre d'enfants concernés:</u> 162 008	<u>Nombre d'établissements de soins aux personnes âgées (2002):</u> 714	Objectifs détaillés pour les enfants et les personnes âgées.

⁴¹ Enfants pris en charge (par des personnes extérieures à la famille) en pourcentage de tous les enfants du même groupe d'âge. La ventilation se fait selon les critères suivants: avant l'entrée dans le système préscolaire non obligatoire (de jour), dans le système préscolaire non obligatoire ou équivalent (en dehors des heures d'accueil en structure préscolaire) et dans l'éducation primaire obligatoire (en dehors des heures de classe).

⁴² Hommes et femmes dépendants (incapables de prendre soin d'eux-mêmes au quotidien) âgés de plus de 75 ans, en pourcentage des hommes et des femmes de cette tranche d'âge. La ventilation se fait selon les critères suivants: personnes vivant dans des institutions spécialisées, personnes recevant de l'aide (d'une personne extérieure à la famille) à domicile, et personnes prises en charge par leur famille.

⁴³ Néanmoins, le 17 avril 2002, le gouvernement allemand a approuvé une stratégie nationale de développement durable ("Perspectives pour l'Allemagne. Notre stratégie en matière de développement durable") qui, dans les Länder de l'ouest, fixe pour objectif de prendre en charge, d'ici 2010, 30 % des enfants âgés de 0 à 3 ans et en âge scolaire dans les infrastructures d'accueil et les enfants en âge préscolaire (de 3 à 6 ans) dans des structures de garde ouvertes toute la journée. En outre, le gouvernement a annoncé son intention de débloquer 4 milliards d'euros pour poursuivre la mise en place de 10 000 écoles de jour, au cours des prochaines années.

Tableau 6: Soins aux enfants et aux personnes âgées - données et objectifs fixés dans les PAN 2002 (suite)

ÉTATS MEMBRES	INDICATEUR SUR LES SOINS AUX ENFANTS ⁴⁴	INDICATEUR SUR LES SOINS AUX PERSONNES ÂGÉES ⁴⁵	OBJECTIFS FIXÉS DANS LES PAN 2002
Italie	<u>Enfants pris en charge (1998):</u> 0-2 ans: 6,3 % 3-5 ans: 4,5 % 6-10 ans (hors heures de classe): 4 % 11-13 ans (hors heures de classe): 1,2 % <u>Enfants pris en charge au moins à quelques reprises pendant la semaine (1998):</u> 0-2 ans: 57,5 % 3-5 ans: 54,8 % 6-10 ans (hors heures de classe): 49,7 % 11-13 ans (hors heures de classe): 37,2 %.	<u>Personnes de plus de 65 ans vivant dans des institutions spécialisées (1999):</u> 1,34 %	-
Irlande	-	-	<u>Objectif de 2001 confirmé:</u> Augmenter de 30 % le nombre de places dans les structures de garde d'enfants d'ici 2003.
Luxembourg	<u>Places dans les structures de garde d'enfants (2001):</u> 1975	-	17 % de la proportion des enfants de 0 à 3 ans; + 3 000 places dans les écoles d'ici 2004.
Pays-Bas	<u>Enfants pris en charge (2001):</u> 0-3 ans: 25 % 4-12 ans (hors heures de classe): 8 %	-	+ 33 000 places dans les structures de garde d'enfants avant la fin 2002.
Portugal	-	-	<u>Les données de 2001 sont confirmées:</u> Éducation préscolaire pour tous les enfants âgés de 5 ans et plus dès à présent et jusqu'en 2006. 75 % de couverture pour les enfants de 3 à 4 ans (y compris 1 800 nouvelles salles de classe). 100 000 enfants de moins de 3 ans seront accueillis dans des crèches.
Espagne	<u>Enfants pris en charge (2000/2001):</u> 0-2 ans: 8,6 % 3-5 ans: 92,4 %	<u>Nombre de personnes de plus de 65 ans recevant une aide à domicile (1999):</u> 112 797 <u>Nombre de places dans des institutions spécialisées:</u> 208 513	Couverture: 15 % des enfants de 0 à 2 ans et 94 % de ceux âgés de 3 ans.
Suède	<u>Enfants pris en charge (2001):</u> 1-5 ans: 77 % 6-9 ans (hors heures de classe): 68 % 10-12 ans (hors heures de classe): 8 %	<u>Personnes de plus de 65 ans bénéficiant de soins et d'une assistance (2001):</u> 18 % - à domicile: 9,4 % - dans des institutions spécialisées: 8,6 %	-

⁴⁴ Enfants pris en charge (par des personnes extérieures à la famille) en pourcentage de tous les enfants du même groupe d'âge. La ventilation se fait selon les critères suivants: avant l'entrée dans le système préscolaire non obligatoire (de jour), dans le système préscolaire non obligatoire ou équivalent (en dehors des heures d'accueil en structure préscolaire) et dans l'éducation primaire obligatoire (en dehors des heures de classe).

⁴⁵ Hommes et femmes dépendants (incapables de prendre soin d'eux-mêmes au quotidien) âgés de plus de 75 ans, en pourcentage des hommes et des femmes de cette tranche d'âge. La ventilation se fait selon les critères suivants: personnes vivant dans des institutions spécialisées, personnes recevant de l'aide (d'une personne extérieure à la famille) à domicile, et personnes prises en charge par leur famille.

Tableau 6: Soins aux enfants et aux personnes âgées - données et objectifs fixés dans les PAN 2002 (suite)

ÉTATS MEMBRES	INDICATEUR SUR LES SOINS AUX ENFANTS ⁴⁶	INDICATEUR SUR LES SOINS AUX PERSONNES ÂGÉES ⁴⁷	OBJECTIFS FIXÉS DANS LES PAN 2002
Royaume-Uni	-	-	<p><u>L'objectif de 2001 est confirmé:</u> + 1,6 million d'enfants pris en charge d'ici 2004 = + 900 crèches de quartier dans des zones défavorisées d'ici 2004.</p> <p><u>Nouveaux objectifs:</u> Une place dans une structure d'accueil d'enfants réservée à chaque parent isolé commençant à travailler et jusqu'à 100 <i>Early Excellence Centres</i> (centres d'excellence pour l'accueil des jeunes enfants) d'ici 2004. + 100 000 nouvelles places à plein temps dans les écoles pour des enfants de 3 et 4 ans.</p>

Source: données nationales. Les données ne sont pas comparables d'un pays à l'autre.

Poursuite de l'amélioration des politiques de conciliation

Une meilleure conciliation du *temps de travail* et de la vie de famille contribue à la qualité du travail et à l'augmentation des taux d'emploi. De nombreuses activités ont été évoquées dans ce sens. En Belgique, en Irlande, en Grèce et au Royaume-Uni, des congés de soins, des horaires de travail plus courts pour raisons familiales et des mesures concernant les interruptions de carrière ont été lancés ou étendus. Parallèlement, les droits en matière d'emploi sont protégés. En Autriche, en Suède et en Finlande, les partenaires sociaux participent activement - par l'intermédiaire de conventions collectives - à la promotion de l'intégration de la dimension hommes-femmes et d'un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle. Les Pays-Bas notamment continuent à développer une approche très complète dans ce contexte (la loi sur le travail et sur la garde des enfants et la loi sur le temps de travail constituent des éléments importants de la législation).

De nombreux États membres étendent les *formules de congés* (Danemark, France, Finlande, Espagne, Suède, Royaume-Uni, Irlande, Autriche et Pays-Bas). Il s'agit là d'une évolution positive, car l'approche en matière de garde et de soins est marquée par un déséquilibre entre les modèles féminin et masculin, et les responsabilités continuent à incomber aux femmes. De longues périodes de congé risquent cependant d'avoir des répercussions négatives sur le taux de participation des femmes, de creuser les différences de rémunération entre hommes et femmes et d'accentuer la ségrégation entre les sexes. *Seuls quelques pays ont lancé des initiatives pour inciter les hommes à recourir aux systèmes de congé parental* (Finlande, France, Suède, Danemark et Luxembourg). Par ailleurs, davantage de pays envisagent aujourd'hui d'*encourager les hommes à assumer davantage de responsabilités au niveau des tâches familiales* (Belgique, Luxembourg, Allemagne, Royaume-Uni, Espagne, Portugal et Autriche).

⁴⁶ Enfants pris en charge (par des personnes extérieures à la famille) en pourcentage de tous les enfants du même groupe d'âge. La ventilation se fait selon les critères suivants: avant l'entrée dans le système préscolaire non obligatoire (de jour), dans le système préscolaire non obligatoire ou équivalent (en dehors des heures d'accueil en structure préscolaire) et dans l'éducation primaire obligatoire (en dehors des heures de classe).

⁴⁷ Hommes et femmes dépendants (incapables de prendre soin d'eux-mêmes au quotidien) âgés de plus de 75 ans, en pourcentage des hommes et des femmes de cette tranche d'âge. La ventilation se fait selon les critères suivants: personnes vivant dans des institutions spécialisées, personnes recevant de l'aide (d'une personne extérieure à la famille) à domicile, et personnes prises en charge par leur famille.

3. MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES ET RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2002: ÉVALUATION DES PERFORMANCES ET DES POLITIQUES PAR ÉTAT MEMBRE

BELGIQUE

Résultats clés en 2001: Le ralentissement de l'activité économique en 2001 s'est répercuté avec un certain retard sur l'évolution du marché du travail: même si la croissance de l'emploi a encore atteint 1,2 % et que le taux de chômage a légèrement baissé pour atteindre 6,6 %, l'évolution positive du taux d'emploi, constatée depuis 1997, s'est interrompue. Le chômage de longue durée a continué de chuter, mais le marché belge du travail reste caractérisé par des flux importants d'entrées dans le chômage de longue durée, une faible participation au marché du travail, surtout de la part des femmes et des personnes âgées, des disparités géographiques importantes et une charge fiscale et non fiscale élevée sur le travail.

Évaluation générale de la politique de l'emploi: Le PAN 2002 belge s'inscrit dans le prolongement du PAN précédent. Il donne un aperçu valable et cohérent des diverses politiques mises en œuvre par les différentes autorités belges pour appliquer la stratégie européenne pour l'emploi. Des initiatives d'harmonisation des nombreuses mesures fédérales d'activation ont été prises, mais il est nécessaire de poursuivre l'intégration des politiques fédérale et régionales dans le domaine du marché du travail. Alors qu'aucun objectif national n'est défini en matière de taux d'emploi, le PAN identifie les objectifs régionaux, qui reflètent les différents points de départ. La stratégie générale de l'emploi consiste principalement à réduire le coût du travail et à mener sur le marché du travail des politiques actives qui incluent l'adoption de mesures ciblées visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés. La qualité de l'emploi est un problème majeur qui est abordé sous de nombreux angles. Des mesures de réduction du temps de travail ont été prises et des progrès ont été réalisés en ce qui concerne l'élaboration de stratégies régionales d'éducation et de formation tout au long de la vie. Les initiatives d'intégration de la dimension homme-femme à toutes les politiques visent à corriger les facteurs sous-jacents de l'écart de rémunération entre les sexes. Diverses mesures ont été prises pour garantir que la flexibilité ne sera pas réalisée au détriment de la qualité et de la sécurité de l'emploi. Les initiatives visant à corriger les disparités régionales ont toujours une portée limitée. Les partenaires sociaux jouent un rôle majeur dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de l'emploi en Belgique et ils ont été étroitement associés à l'élaboration du PAN. Bien que la politique menée soit une politique d'intégration dans la mesure où elle s'adresse aux groupes vulnérables sur le marché de l'emploi, le PAN est muet sur les liens avec le processus d'insertion.

Réponses aux recommandations: L'approche préventive a été renforcée, mais ne prévoit toujours pas d'intervention globale et systématique en faveur des adultes au chômage. Le PAN fait de la prolongation de la vie active une priorité et des mesures positives ont été prises pour encourager les travailleurs âgés à rester plus longtemps actifs et pour favoriser leur réintégration, mais il n'est pas certain que ces mesures suffisent pour augmenter de manière importante leur taux d'emploi, compte tenu du ralentissement de l'activité économique. La vaste réforme fiscale décidée

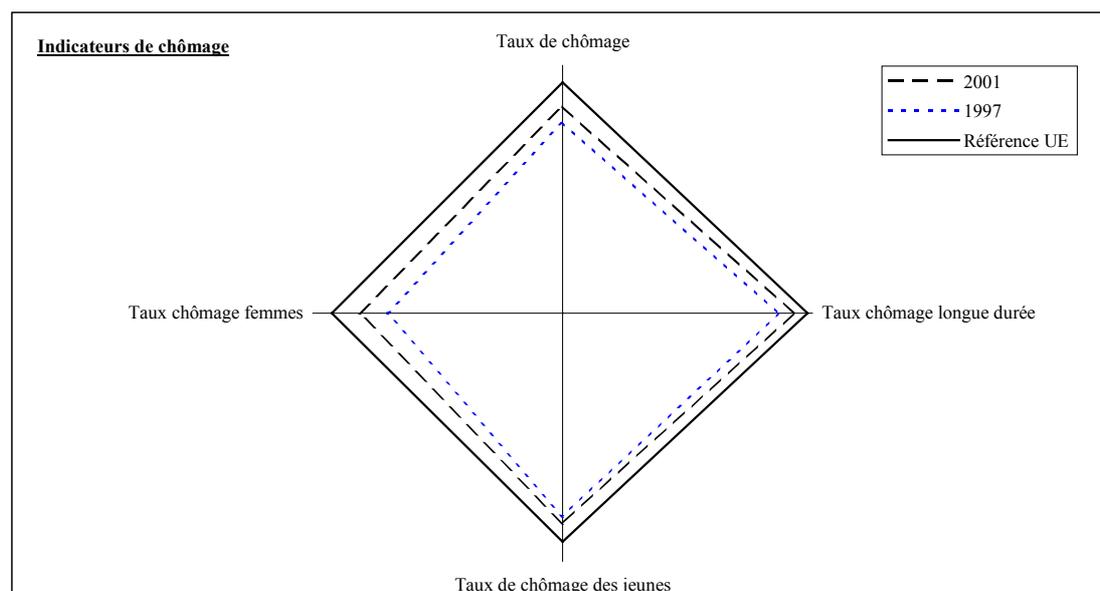
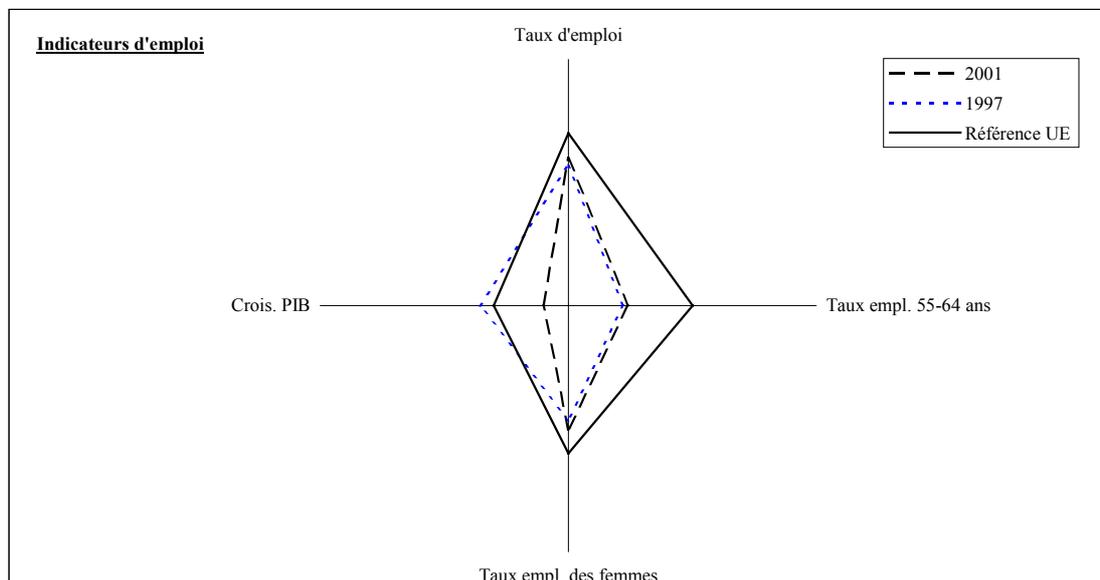
antérieurement sera progressivement mise en œuvre entre 2002 et 2005; cette réforme et la réduction des cotisations de sécurité sociale devraient entraîner une diminution des charges pesant sur le travail. Toutefois, les fortes augmentations des coûts unitaires de la main-d'œuvre en 2001 risquent de compromettre les effets positifs des mesures précitées. L'ensemble des autorités compétentes commencent à avoir une vision commune en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie. Les plans d'action élaborés au niveau régional devraient évoluer vers des stratégies régionales cohérentes et globales d'éducation et de formation tout au long de la vie. Le PAN ne prévoit pas de nouvelles initiatives visant à accroître la flexibilité du marché du travail. En dépit de disparités régionales persistantes, les mesures visant à accroître la mobilité de la main-d'œuvre ont une portée limitée et la coordination des politiques régionales relatives au marché du travail est susceptible d'améliorations.

Principaux défis à relever: La mise en œuvre de la réforme fiscale et la modération salariale restent des enjeux importants pour la Belgique dans la perspective de l'augmentation des taux d'emploi généraux, du suivi de l'impact des mesures récentes visant à éliminer les freins à l'emploi et de l'élaboration de stratégies efficaces pour augmenter le taux d'activité des femmes et des travailleurs âgés. En ce qui concerne le dernier point, des mesures supplémentaires s'avèrent nécessaires pour limiter le nombre des retraites anticipées. Les efforts à déployer pour que les adultes demandeurs d'emploi ne deviennent pas des chômeurs de longue durée pourraient être intensifiés. Il semble nécessaire de prendre des mesures pour stimuler la flexibilité du marché du travail sans menacer la sécurité de l'emploi. Compte tenu des importantes disparités régionales et locales en matière de résultats du marché du travail, une amélioration de la coordination et de la coopération des services régionaux de l'emploi semble s'imposer et les politiques fédérale et régionales pourraient être mieux intégrées. L'élaboration d'une stratégie globale en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie pourrait nécessiter une intensification des efforts accomplis par les pouvoirs publics.

BELGIQUE

Note: Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	59,9	56,9	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	24,1	22,1	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	50,5	46,5	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	1,0	3,6	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	6,6	9,2	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	3,0	5,5	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	6,1	7,2	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	7,4	11,9	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

DANEMARK

Résultats clés en 2001: En raison du ralentissement de l'activité économique en 2001, la croissance du PIB n'a atteint que 1 % alors que la prévision de croissance était de 1,5 % et que le PIB avait augmenté de 3 % en 2000. Néanmoins, la situation macroéconomique reste positive et le Danemark a toujours des taux d'emploi bien supérieurs aux objectifs de l'Union européenne (le taux d'emploi y est de 76,2 % au total, de 72 % pour les femmes et de 58 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans). La croissance de l'emploi a également été modeste (0,2 %), mais le taux d'emploi des travailleurs a augmenté de 2,3 %. Le taux de chômage a été stable et est resté relativement bas (4,3 %).

Évaluation générale de la politique de l'emploi: L'action politique reste orientée vers les défis à long terme de la société danoise, tels le vieillissement de la population, la pénurie potentielle de main-d'œuvre, la position difficile des minorités ethniques sur le marché du travail, le nombre de personnes vivant de revenus de transferts, le taux d'imposition relativement élevé et la nécessité d'améliorer les qualifications en tenant compte de l'évolution internationale. Bien que les nouvelles actions politiques (y compris l'accroissement de la main-d'œuvre et le gel des impôts) aient été surtout concentrées sur le pilier "capacité d'insertion professionnelle", le gouvernement a également présenté un train de mesures relatives à la compétitivité qui ont pour but d'améliorer l'environnement des entreprises. Pour faire face aux besoins du marché du travail, le Danemark devra, conformément à l'objectif qu'il s'est fixé, accroître l'offre de main-d'œuvre de 67 000 personnes d'ici à 2010 grâce, surtout, à une meilleure insertion des immigrés et à un abaissement de l'âge d'accès des jeunes au marché du travail. L'objectif consistant à garantir un nouveau départ à tous les chômeurs avant le sixième ou le douzième mois de chômage n'a pas encore été atteint. Des mesures visant à rendre le marché du travail plus favorable à l'insertion, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, sont élaborées en permanence, parallèlement à la mise en œuvre des accords conclus par les partenaires sociaux et à la conclusion de nouveaux accords par ceux-ci. Le PAN ne fait pas la moindre allusion au processus d'insertion sociale. Le gouvernement continue de collaborer étroitement avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'ensemble des piliers afin de garantir la qualité du travail, bien qu'il soit sceptique sur la question des indicateurs et qu'il n'en mentionne aucun. Certaines initiatives prises antérieurement par le biais des SPE afin de réduire la discrimination fondée sur le sexe commencent à porter des fruits.

Réponses aux recommandations: Les deux recommandations faites au Danemark sont étroitement liées aux deux principaux chapitres de la politique nationale de l'emploi. La phase finale de la réforme fiscale de 1999 intervient en 2002 et implique notamment un élargissement de la base d'imposition et une diminution des taux marginaux. Le gel des impôts décidé par le nouveau gouvernement devrait empêcher que les dernières réductions soient, comme ce fut le cas aux cours des années écoulées, partiellement compensées par une augmentation des taxes locales. Il est prévu d'alléger l'imposition des revenus du travail à partir de 2004 si d'autres mesures, en particulier l'augmentation du nombre de personnes ayant un emploi, se révèlent efficaces. La réforme des régimes de retraite anticipée continue de porter des fruits, mais cela ne sera pas suffisant. De nouvelles réformes visent à augmenter l'emploi des immigrés et à encourager les moins de trente ans à accéder plus tôt au marché du travail. Des accords ont été conclus avec les partenaires sociaux afin d'assurer une meilleure insertion des immigrés, principalement par le travail, et les moyens de réduire la durée des études supérieures sont à l'examen. Le problème du rapport entre

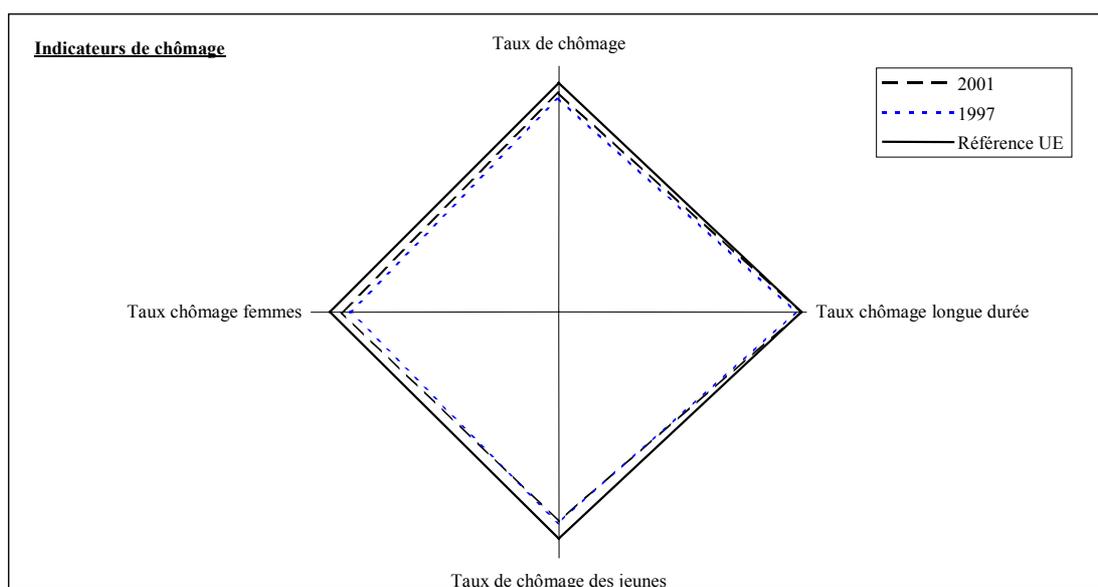
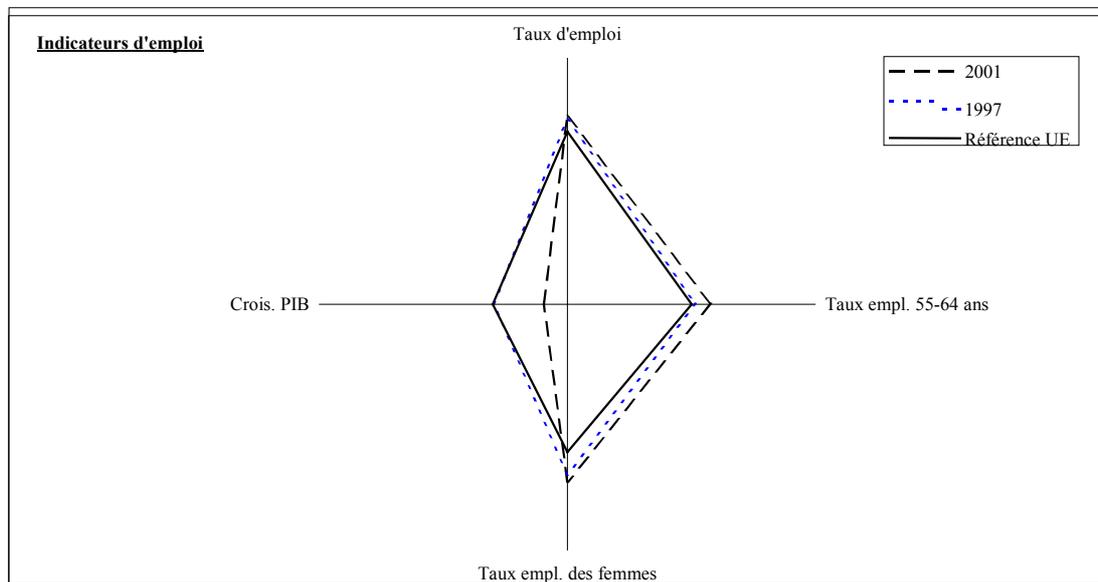
les incitations au travail et les prestations sociales a été abordé de manière sélective: une nouvelle "indemnité de démarrage", nettement inférieure à l'aide sociale actuelle, a été créée à l'intention des nouveaux résidents. Le gouvernement a l'intention d'étendre le régime "jeunes" aux personnes âgées de 25 à 29 ans. Le niveau général de l'allocation ne sera pas modifié étant donné qu'il est considéré comme une sécurité contrebalançant l'énorme flexibilité du marché du travail danois.

Principaux défis à relever: *Compte tenu du vieillissement de la main-d'œuvre, le Danemark pourrait être amené à devoir veiller à disposer de ressources humaines adéquates afin de préserver son potentiel de croissance et son système de protection social tissé au fil des décennies. Il semble nécessaire d'assurer un suivi continu des effets des réformes engagées, en particulier de la réforme fiscale. Il semble important de suivre attentivement les nouvelles initiatives visant à encourager l'insertion professionnelle des immigrés et de suivre l'incidence de la réduction des prestations sociales sur le niveau des revenus afin de veiller à ce qu'elle réalise l'équilibre entre l'augmentation des incitations économiques et la lutte contre l'exclusion sociale. Des goulets d'étranglement sectoriels risquent d'apparaître à long terme, en particulier dans le secteur de la santé, le secteur de l'éducation et le secteur social où les travailleurs âgés de plus de cinquante ans sont surreprésentés. Les informations statistiques sur les chômeurs ne sont pas complètes sans les données relatives aux demandeurs d'emploi non couverts par l'assurance chômage.*

DANEMARK

Note Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	76,2	74,9	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	58,0	51,7	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	72,0	69,1	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	1,0	3,0	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	4,3	5,2	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	0,9	1,7	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	5,9	5,6	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	4,9	6,2	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

ALLEMAGNE

Résultats clés en 2001: Le ralentissement général de l'activité économique en 2001 a limité la croissance réelle du PIB à 0,6 %, ce qui constitue le taux de croissance le plus bas depuis 1993. La croissance de l'emploi a également été très limitée (0,2 %). Le chômage (7,9 %) a stagné et ne devrait pas diminuer avant 2003. Le nombre d'emplois a diminué dans la partie orientale du pays, où le chômage reste élevé. Malgré une diminution progressive, le taux de chômage de longue durée (3,9 %) est resté supérieur à la moyenne communautaire. Le taux d'emploi général a augmenté de 2 points de pourcentage depuis 1997. Le taux d'emploi des femmes a même augmenté davantage (+3,5 points de pourcentage) et dépasse l'objectif intermédiaire fixé par l'Union européenne pour 2005. Bien qu'il soit proche de la moyenne de l'Union européenne, le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) reste inférieur au niveau initial très bas de 1997.

Évaluation générale de la politique de l'emploi: Le taux d'emploi général se rapproche de l'objectif de l'Union européenne pour 2005. Le taux d'emploi des travailleurs les plus âgés reste préoccupant. La stratégie économique du gouvernement fédéral vise à combiner une politique macroéconomique anti-inflationniste orientée vers la croissance et l'emploi avec des réformes microéconomiques structurelles destinées à réduire les rigidités du marché et à accroître l'adaptabilité. En 2002, la coopération avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'Alliance (tripartite) pour l'emploi s'est essoufflée et doit être relancée. Les actions menées dans le cadre du pilier "capacité d'insertion professionnelle" ont été renforcées, mais il est nécessaire qu'elles soient plus ciblées, plus cohérentes et plus efficaces. Des efforts supplémentaires doivent être accomplis pour résoudre les problèmes structurels des Länder de l'est et pour rendre les politiques de l'emploi et d'insertion plus cohérentes. La stratégie appliquée pour améliorer la qualité du travail s'est concentrée sur la santé et la sécurité au travail et sur l'amélioration de la sécurité des travailleurs employés à temps partiel et dans le cadre de contrats à durée déterminée. Le soutien de la dimension régionale et de l'approche préventive ainsi que la promotion de l'intégration de l'égalité homme-femme ont conforté la pertinence et augmenté la valeur ajoutée des activités cofinancées par le Fonds social européen.

Réponses aux recommandations: La nouvelle loi "Job-AQTIV" vise à renforcer l'approche préventive et à réduire les flux alimentant le chômage de longue durée. Son efficacité pour les jeunes et les adultes, en particulier dans les Länder de l'est, et pour les immigrés (y compris ceux des deuxième et troisième générations) fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation approfondis. La réforme en cours des SPE est l'occasion de développer leurs fonctions d'accompagnement et de placement et d'accorder davantage d'attention aux besoins régionaux. Les interventions du FSE ont contribué dans une mesure importante à la mise en œuvre d'une approche plus préventive en matière de politique active du marché du travail.

L'âge d'accès à la retraite a été ou sera reculé pour les femmes et certains autres groupes. L'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs âgés passera par un renforcement des stratégies taillées sur mesure.

Des progrès évidents ont été réalisés en matière de formation continue et d'éducation et de formation tout au long de la vie, mais il est nécessaire d'en réaliser d'autres. Les politiques définies doivent être appliquées avec détermination et faire l'objet d'une collaboration entre le gouvernement fédéral, les Länder, l'ensemble des acteurs de l'enseignement et de la formation et les partenaires sociaux. Une attention particulière devrait être accordée, d'une part, à l'instauration de systèmes généraux d'agrément et de reconnaissance de l'apprentissage formel et non formel et de mise au point de critères communs de qualité pour les organismes de formation et, d'autre part, à l'augmentation du taux de participation des personnes peu qualifiées ou travaillant dans des PME aux actions de formation continue.

Le "modèle de Mainz" vise à multiplier les possibilités d'emploi au bas de l'échelle des salaires. L'efficacité et l'incidence de la mesure de réduction de l'imposition et du coût non salarial du travail doivent être analysées de manière approfondie.

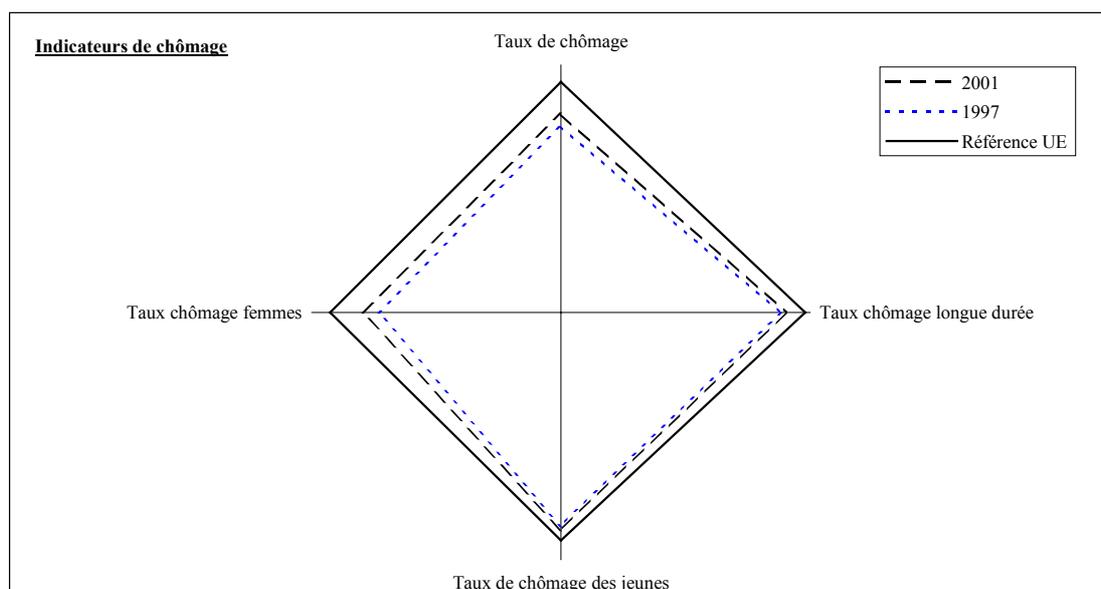
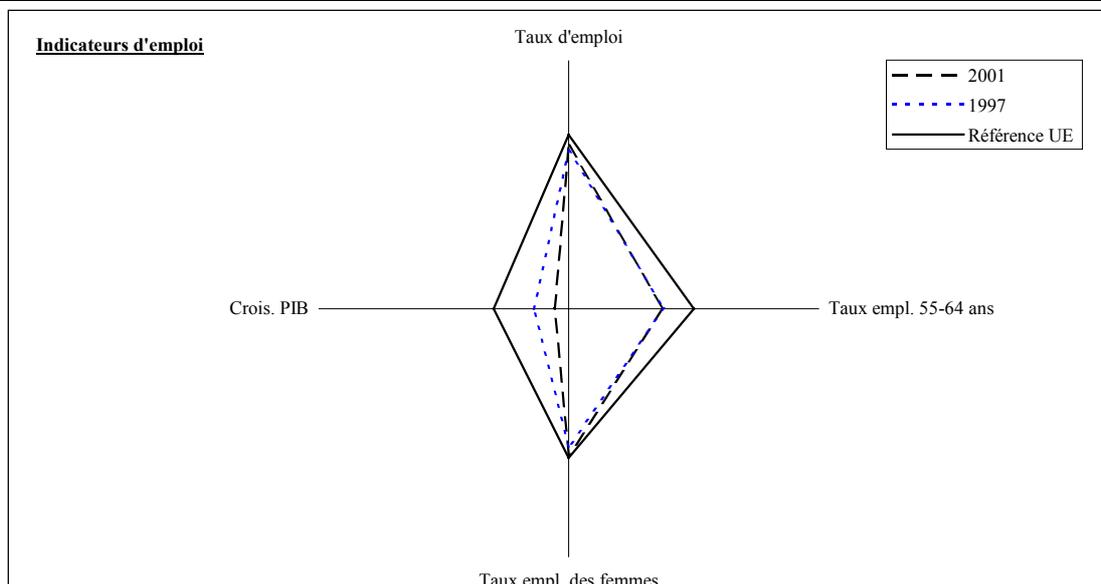
L'Allemagne s'engage à fournir, dans les Länder de l'ouest, des infrastructures d'accueil pour 30 % des enfants âgés de 0 à 3 ans et en âge scolaire ainsi que des structures de garde ouvertes toute la journée pour les enfants en âge préscolaire (de 3 à 6 ans) d'ici 2010. Le rapport sur la situation professionnelle et salariale des femmes et des hommes a été publié et ses conclusions doivent être traduites en actes concrets avec le concours actif des partenaires sociaux du secteur privé.

Principaux défis à relever: *La pénurie d'emplois reste importante, surtout dans la partie orientale du pays. Les disparités régionales constatées sur le marché de l'emploi pourraient continuer de s'amplifier. Dans les Länder de l'est, il semble nécessaire d'appliquer une stratégie globale combinant les politiques régionales, structurelles et du marché du travail pour soutenir la création d'emplois et réduire le chômage de longue durée. La réforme des SPE permet de renforcer l'efficacité des politiques actives du marché du travail grâce, en particulier, à l'amélioration de leur suivi et de leur évaluation. Il est nécessaire que les personnes menacées d'exclusion bénéficient d'une attention particulière dans le cadre de la mise en œuvre de l'approche préventive. La multiplication des possibilités d'emploi pour les bas salaires pourrait contribuer à faire émerger un marché du travail favorisant l'insertion, mais il est nécessaire que l'interaction entre les prélèvements fiscaux et les prestations sociales favorise l'exercice d'une activité professionnelle. Il semble nécessaire de définir des objectifs qualitatifs et quantitatifs appropriés en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, surtout en ce qui concerne la participation des travailleurs peu qualifiés et des personnes travaillant dans des PME. Le manque de structures de garde d'enfants et d'écoles accueillant les élèves toute la journée reste un obstacle à la participation des femmes au marché du travail, surtout dans la partie occidentale du pays. Il reste essentiel de les multiplier et de rendre leur coût abordable, de réduire les charges fiscales et les coûts non salariaux du travail qui font obstacle à l'emploi et d'éliminer les différences de rémunération entre les sexes afin d'améliorer le taux d'activité des femmes.*

ALLEMAGNE

Note: Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	65,8	63,7	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	37,7	38,1	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	58,8	55,3	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	0,6	1,4	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	7,9	9,9	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	3,9	4,9	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	4,8	5,4	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	8,1	10,7	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

GRÈCE

Résultats clés en 2001: En dépit du ralentissement général de la croissance économique au cours du second semestre de 2001, l'économie grecque a connu une croissance de 4,1 % et la productivité de la main-d'œuvre a progressé. Néanmoins, le taux d'emploi global a baissé de 0,3 %. Les principaux problèmes structurels du marché du travail grec ont persisté: le taux d'emploi (55,4 %) a été largement inférieur à la moyenne de l'UE (63,9 %). Même s'il n'a plus atteint le niveau record de 11,9 % enregistré en 1999, le taux de chômage est resté supérieur à la moyenne européenne de 7,4 % puisqu'il a été de 10,5 % en 2001. Le taux de chômage des femmes (15,6 %) est plus de deux fois supérieur à celui des hommes. Les écarts hommes/femmes restent importants tant ce qui concerne les taux d'emploi que les taux de chômage. Le taux de chômage de longue durée a baissé à 5,4 %, mais est resté supérieur à la moyenne de l'UE (3,3 %).

Évaluation générale de la politique de l'emploi: La Grèce est loin d'atteindre les objectifs quantitatifs fixés à Lisbonne et à Stockholm, sa croissance de l'emploi continuant d'être peu soutenue. Les récentes politiques du marché du travail visent à faire progresser l'emploi, à réduire le chômage et à combattre les rigidités du marché du travail. La mise en œuvre de ces politiques doit être accélérée et surveillée pour que des résultats concrets et valables soient obtenus. Actuellement, le système des retraites est réformé et une nouvelle législation a été adoptée pour en rationaliser les dispositions et tenter d'assurer sa viabilité économique. Sur le plan financier, la capacité d'insertion professionnelle reste le principal pilier et les ressources du FSE contribuent surtout à appliquer les politiques actives du marché du travail. L'approche préventive et personnalisée est en cours de réalisation, mais des efforts doivent encore être accomplis pour accélérer la réforme des services publics de l'emploi. Diverses mesures prises pour encourager l'esprit d'entreprise vont dans le bon sens; c'est le cas notamment des incitations fiscales, de la simplification administrative, des aides aux jeunes pousses (start-ups) et du soutien à l'entrepreneuriat féminin. Le PAN Emploi rend compte de la question de la qualité du travail et des efforts ont certainement été accomplis. Toutefois, il existe toujours une marge importante pour améliorer l'efficacité des interventions. Les partenaires sociaux ont été associés à la définition et à l'application des politiques, ce qui pourrait se traduire par l'adaptation du système éducatif aux besoins du marché du travail. Un grand nombre de mesures du CCA sont mises en œuvre dans les domaines de l'éducation et la formation tout au long de la vie, de la société de la connaissance et de l'information, de l'esprit d'entreprise et de l'égalité des chances. Enfin, le PAN Emploi 2002 tient compte du PAN Inclusion 2001 et les synergies entre les deux plans sont évidentes.

Réponses aux recommandations: Des progrès évidents ont été réalisés pour définir des politiques de façon plus exhaustive et stratégique et les mesures proposées sont mieux orientées vers les lignes directrices pour l'emploi, mais il reste nécessaire de mettre sur pied un système judicieux de suivi des politiques.

La réforme des services publics de l'emploi est engagée, mais de plus amples efforts devront être déployés pour franchir un certain nombre d'obstacles (administratifs, techniques, culturels) s'opposant à une mise en œuvre complète de l'approche préventive et personnalisée. Il conviendrait

de s'employer en priorité à améliorer les statistiques de manière à mettre au point et à gérer un système global de surveillance statistique.

Les réformes fiscales visant à encourager la participation au marché du travail vont dans le bon sens, mais les nouvelles dispositions ne devraient pas avoir une grande incidence sur les taux d'emploi.

Des mesures de coordination des systèmes d'éducation, de formation et d'emploi ont été annoncées. Des efforts ont d'ores et déjà été accomplis pour élaborer une stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie qui soit à la fois générale et cohérente et ces efforts vont dans le bon sens, mais il reste beaucoup à faire pour mieux répondre aux besoins du marché du travail.

La formule du partenariat a été améliorée grâce à la participation des partenaires sociaux à l'élaboration de la politique, à l'examen de la législation en vigueur et au financement de programmes de formation pour le personnel des petites entreprises. Leur participation se traduira aussi par la modernisation de l'organisation du travail et par la réduction des déséquilibres structurels du marché de l'emploi.

Bien qu'une politique d'intégration de l'égalité des sexes soit élaborée au sein des institutions, peu de progrès ont été réalisés en ce qui concerne la résorption du "déficit d'égalité". Des propositions visant à favoriser le travail à temps partiel et l'octroi d'incitations à l'emploi devraient encourager la participation des femmes au marché du travail. Des progrès ont également été constatés en ce qui concerne l'offre de structures de garde d'enfants et des autres personnes dépendantes.

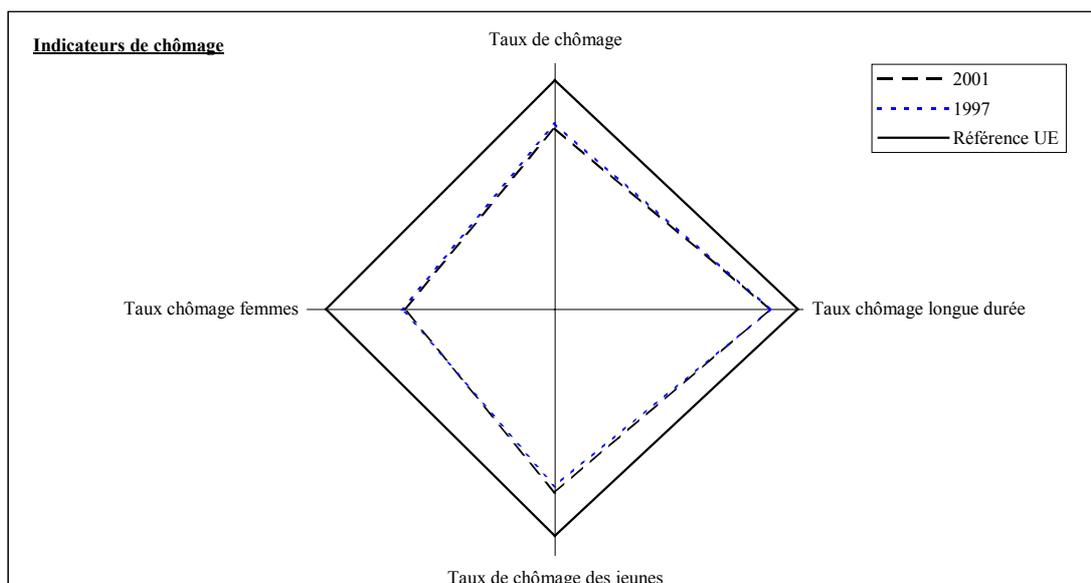
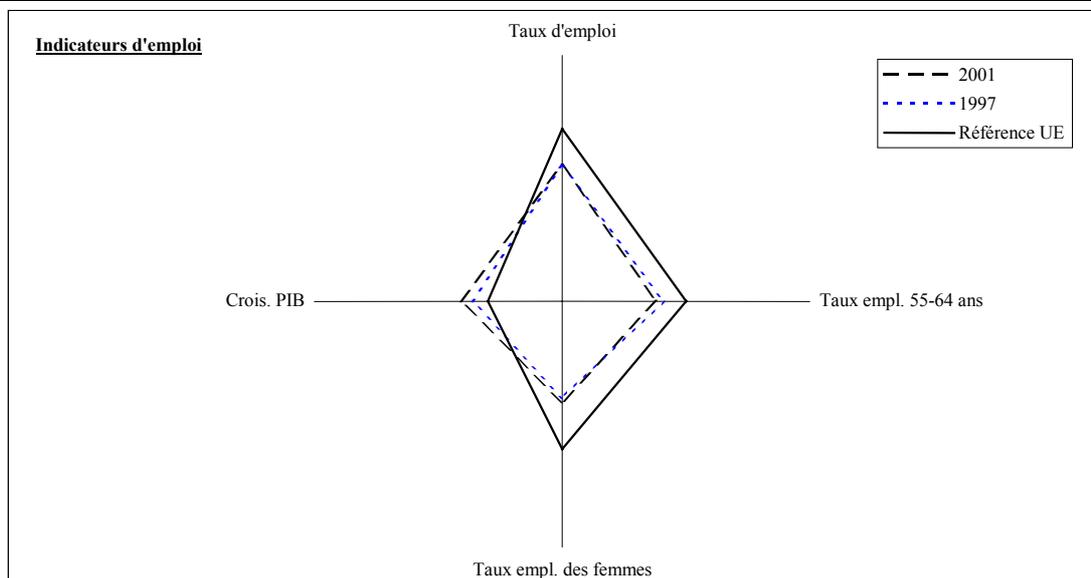
Principaux défis à relever: En dépit des progrès réalisés dans le domaine de l'élaboration de politiques et de l'amélioration de la législation, le relèvement du taux d'emploi reste la principale préoccupation. Il paraît nécessaire de prendre des mesures pour réduire le coût non salarial de la main-d'œuvre (en particulier en faveur des bas salaires), d'encourager davantage l'emploi à temps partiel et d'achever la réforme des services publics de l'emploi.

Les taux d'emploi, en particulier ceux des femmes et des jeunes, pourraient être augmentés en accélérant la mise en œuvre des approches préventives et personnalisées et en renforçant les politiques actives. En ce qui concerne les travailleurs âgés, cet objectif pourrait être atteint grâce aux politiques de prolongation de la vie active. L'amélioration continue du système de surveillance statistique semble constituer une priorité. D'autres actions semblent devoir être menées dans le but d'améliorer les incitations à l'emploi. La Grèce pourrait renforcer l'intérêt économique de l'éducation et de la formation professionnelle en améliorant leur adéquation avec les besoins du marché du travail. Il est important de poursuivre l'élaboration et l'application d'une stratégie globale qui englobe toutes les périodes de la vie et favorise la prolongation de la vie active. Il semble nécessaire de mener à bien la réforme du marché du travail et d'observer son incidence afin d'assurer la modernisation de l'organisation du travail et de réaliser un bon équilibre entre la flexibilité et la sécurité. Il convient de faire progresser considérablement l'emploi des femmes, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif, afin de réduire les disparités entre les hommes et les femmes, en particulier en ce qui concerne la ségrégation professionnelle et les écarts salariaux.

GRÈCE

Note Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	55,4	55,1	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	38,0	40,9	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	40,9	39,3	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	4,1	3,6	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	10,5	9,8	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	5,4	5,3	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	10,2	11,2	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	15,6	15,2	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

ESPAGNE

Résultats clés en 2001: L'économie espagnole a subi l'influence du ralentissement de l'activité économique internationale, mais moins que d'autres États membres. La croissance n'a atteint que 2,8 % en 2001, alors qu'elle avait été de 4,1 % en 2000. La productivité de la main-d'œuvre n'a progressé que de 0,3 %. Le taux de croissance de l'emploi est passé de 3,1 % en 2000 à 2,5 % en 2001, ce qui reste le double de la moyenne européenne. Le taux d'emploi a augmenté de 1,5 point pour atteindre 56,3 % et le taux de chômage est descendu à 10,6 %. Les taux de chômage des femmes et des chômeurs de longue durée sont ceux qui ont baissé le plus. La forte proportion de contrats à durée déterminée et la faible part du travail à temps partiel, bien inférieure à la moyenne de l'Union européenne, restent des caractéristiques préoccupantes du marché du travail espagnol. D'importantes disparités régionales en matière de chômage coexistent avec des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs et certaines professions.

Évaluation générale de la politique de l'emploi: Le gouvernement espagnol s'est explicitement fixé pour objectif d'atteindre le plein-emploi, mais le PAN ne définit aucun objectif intermédiaire permettant d'atteindre l'objectif global européen. Une approche préventive a été adoptée et progressivement mise en œuvre dans le cadre des PAN successifs, renforçant les mesures relatives à la capacité d'insertion professionnelle appliquées aux chômeurs avant qu'ils ne connaissent le chômage de longue durée. Le problème du maintien et de l'amélioration de la qualité du travail a été abordé principalement au travers de quatre aspects: la formation (la loi relative à la formation professionnelle, annoncée dans le PAN de l'année dernière, a été adoptée en juin 2002), la stabilité professionnelle (les mesures appliquées les années précédentes n'ont entraîné qu'une faible réduction du taux d'emploi à durée déterminée), la santé et la sécurité sur le lieu de travail (cet aspect est abordé de manière incomplète dans le PAN) et l'égalité des chances (les actions ont été renforcées dans le PAN 2002 par rapport aux années antérieures). Les relations entre le gouvernement et les partenaires sociaux ont été excellentes au cours des dernières années. Bien qu'elles se soient détériorées en raison du désaccord qui a surgi entre le gouvernement et les syndicats à propos de la réforme du marché du travail, récemment adoptée, elles ont recommencé à s'améliorer. Le dosage des politiques: depuis 1997 la stratégie espagnole de l'emploi s'est concentrée sur les piliers I et II, favorisant la capacité d'insertion professionnelle, encourageant la stabilité de l'emploi et facilitant la création d'entreprises. On constate toutefois que le gouvernement et les partenaires sociaux accordent davantage d'attention au pilier IV, des mesures favorisant l'embauche des femmes et des personnes socialement exclues ayant été adoptées. Le PAN prévoit un train de mesures qui sont complémentaires à celles définies dans le PAN Inclusion sociale 2001.

Réponses aux recommandations:

Le PAN 2001 ne mentionne pas explicitement les objectifs quantifiés intermédiaires, mais il se contente de faire référence à l'objectif de plein-emploi. En ce qui concerne l'achèvement de la modernisation des SPE, la réalisation du système d'information "SISPE" a été annoncée, de même que la continuation du processus de décentralisation devant servir à transposer les politiques actives.

Des mesures ont été prises pour réduire les écarts entre les hommes et les femmes et rendre la vie professionnelle et la vie familiale plus conciliables (plan intégré de soutien aux familles 2001-2004). Le principe de l'égalité de salaire a été formulé plus clairement dans le statut des travailleurs.

La loi annoncée sur la formation professionnelle a été adoptée récemment. Cette loi fusionne les trois sous-systèmes qui coexistaient dans le domaine de la formation. L'emploi stable a progressé davantage que l'emploi à durée déterminée. Néanmoins, le taux d'emploi à durée déterminée reste élevé (environ 31 %), tandis que le travail à temps partiel n'a pas progressé de manière importante.

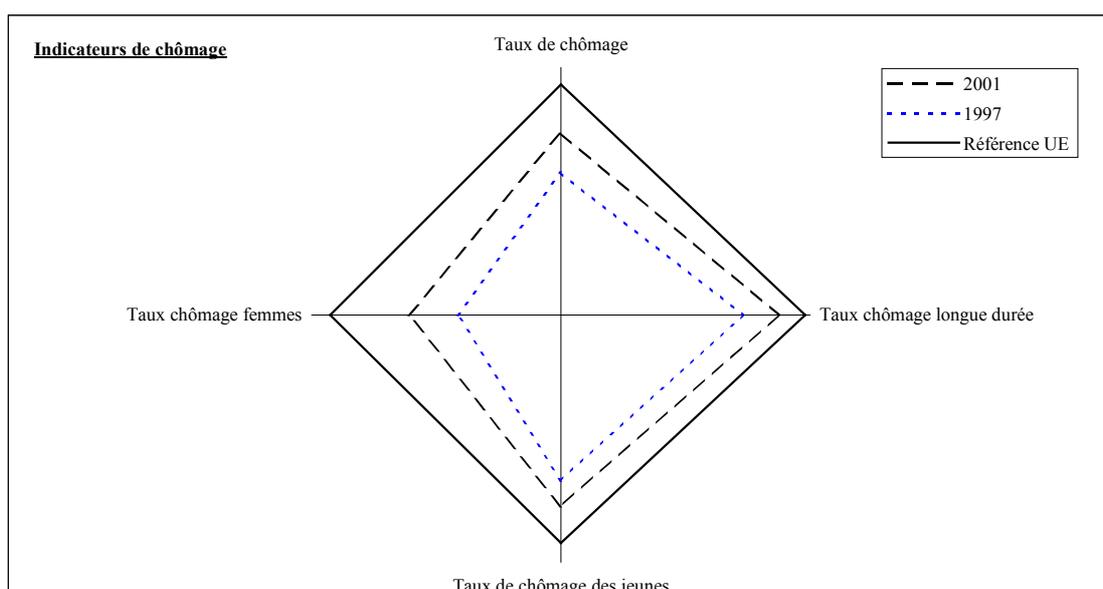
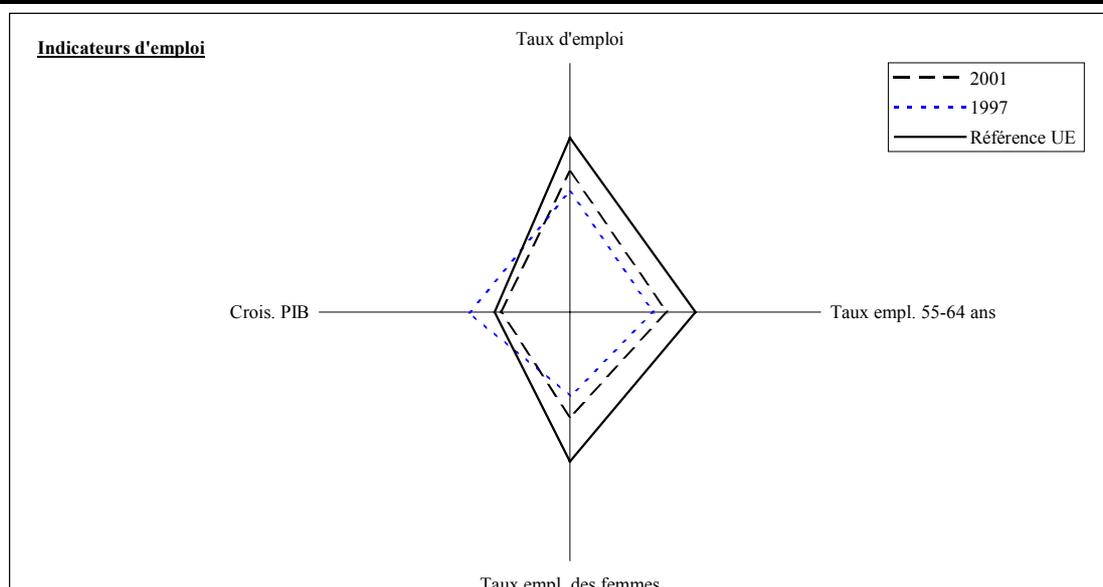
Aucune mesure additionnelle n'a été adoptée pour réduire les disparités régionales en matière d'emploi et de chômage. Compte tenu de l'ampleur de ces disparités - qui s'estompent mais restent parmi les plus marquées dans l'UE - il est nécessaire d'intensifier les efforts.

Principaux défis à relever: *La réduction du taux de chômage et l'augmentation du taux d'emploi nécessitent de poursuivre les efforts entrepris. Ces taux sont toujours nettement moins bons que la moyenne européenne en dépit des efforts spectaculaires accomplis ces dernières années. Il est important de mener à bien la modernisation des SPE et d'améliorer la coordination entre les services régionaux de l'emploi. Il semble nécessaire de réaliser un bon équilibre entre le développement régional et la mobilité professionnelle et géographique. Il est nécessaire de diminuer le taux de chômage des femmes, qui reste deux fois plus élevé que celui des hommes, et d'assurer une meilleure conciliation de la vie familiale avec le travail en proposant, en particulier, des services de garde des enfants et des personnes dépendantes. En dépit des efforts déjà accomplis, la diminution du nombre de contrats à durée déterminée et l'augmentation du travail à temps partiel restent des enjeux importants. C'est pourquoi il semble essentiel de redynamiser le dialogue social. L'adoption de la loi relative à la formation professionnelle s'insère dans une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie et il convient dès lors que son application vise à améliorer la cohésion entre la formation professionnelle, la politique éducative et l'apprentissage non formel à tous les niveaux.*

ESPAGNE

Note: Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	56,3	48,2	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	38,9	33,5	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	41,9	33,6	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	2,8	4,0	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	10,6	17,0	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	5,1	10,8	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	9,1	13,2	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	15,5	23,4	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

FRANCE

Résultats clés en 2001: En dépit d'une croissance économique ramenée à 1,8 %, l'emploi a augmenté de 1,9 % et le taux de chômage 2001 a été ramené à 8,6 %, même s'il a franchi à nouveau la barre des 9 % en fin d'année. Depuis le lancement du processus de Luxembourg en 1997, le taux d'emploi est passé de 59,5 % à 63,1 %, soit un gain global de 2 millions d'emplois. Le taux d'emploi des femmes a cru davantage passant de 52,4 % à 56,1 %, surpassant la moyenne communautaire. Le taux d'emploi des personnes âgées stagne autour des 30 % (31 % en 2001). Bien que le chômage ait considérablement diminué ces cinq dernières années (900 000 personnes en moins), il reste au-dessus de la moyenne communautaire. Enfin, la croissance de la productivité du travail est devenue négative (-0,4 %) et l'augmentation du coût unitaire du travail (1,3 %) est supérieure à la moyenne UE. (0,6 %).

Évaluation générale de la politique de l'emploi: Le processus de Luxembourg a stimulé une vision structurée de la politique de l'emploi et de lutte contre le chômage. Il en est devenu en partie le cadre de référence. Le basculement d'une approche classique vers une approche préventive s'est notamment traduite par la généralisation du dispositif du "nouveau départ" (juillet 2001), par un recours plus fréquent au dialogue social (900 accords interprofessionnels et environ 35 000 accords d'entreprise signés en 2001). Il se traduit aussi par une baisse des charges et l'introduction de nombreux dispositifs favorisant la mise ou remise au travail des peu qualifiés et des jeunes. Tout en s'inscrivant dans les objectifs communs, la France a suivi une orientation qui lui est propre: celle de la réduction légale du temps de travail à 35 heures. Par rapport aux défis communs, l'attention prêtée à la nécessité d'une politique de vieillissement actif et de réduction des poches de chômage n'a pas encore débouché sur des résultats suffisants. Certains liens avec le PANI ont été établis, notamment dans le domaine de la prévention et de l'activation. L'objectif communautaire d'augmenter la qualité de l'emploi occupe une place significative dans le PANE. La mise en œuvre de celui-ci est, en premier lieu, de la responsabilité des partenaires sociaux.

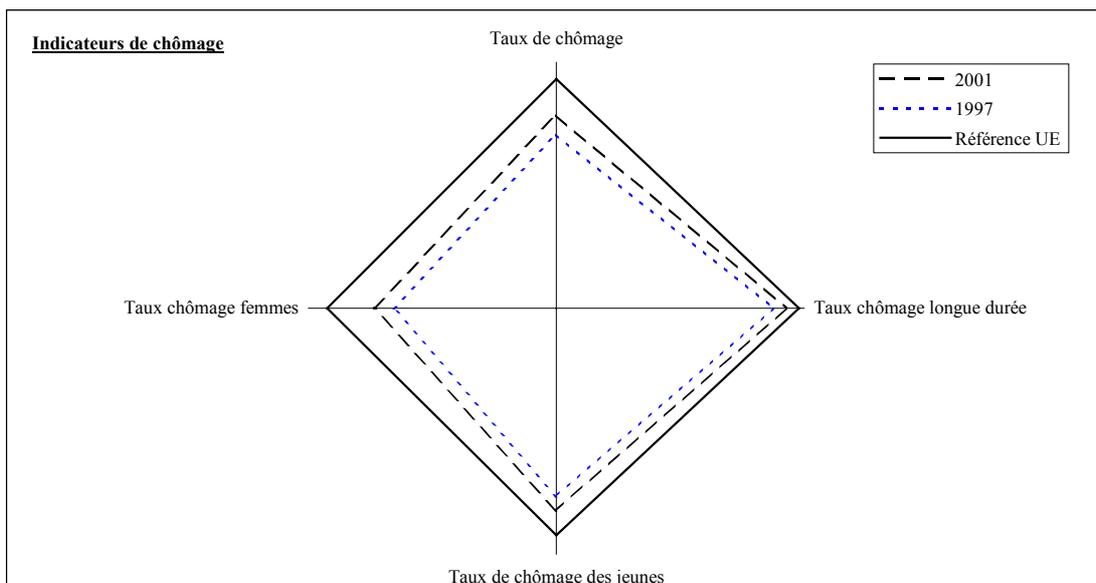
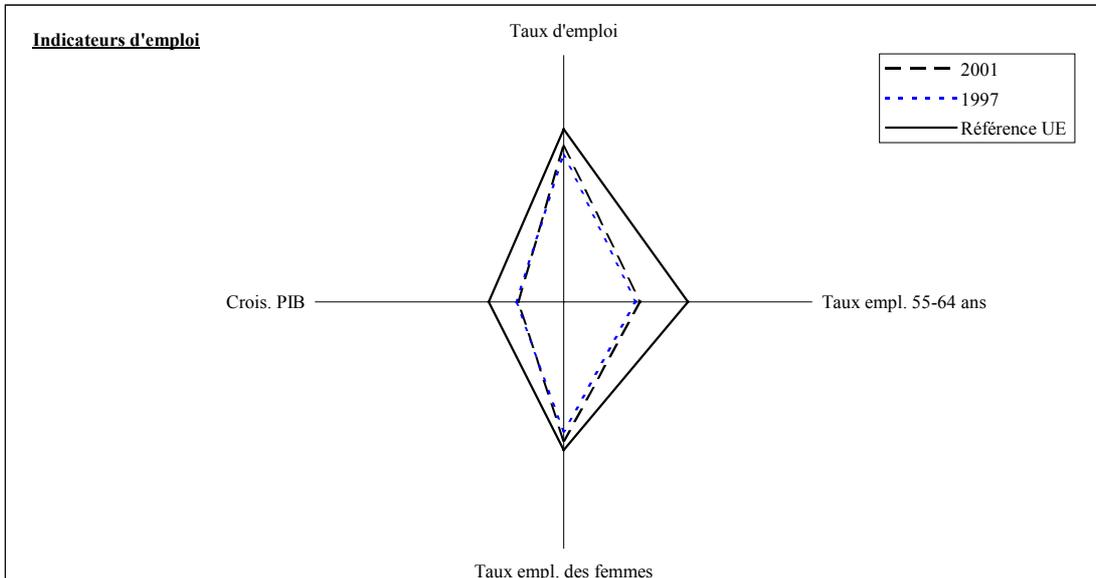
Réponses aux recommandations du Conseil. Avec la généralisation du dispositif du "nouveau départ" (PAP-ND), la prévention et l'intervention individualisée en faveur des chômeurs (jeunes ou adultes) marquent l'année 2001. Les dispositifs d'allègement de charges sur les bas salaires et ceux favorisant l'entrée des jeunes ont contribué à une croissance riche en emplois, à un abaissement sensible du coût salarial pour les emplois de basse qualification ou personnes de peu d'expérience, à une réduction des "trappes à inactivité". Bien que stimulé, notamment par les accords sur les 35 heures, le dialogue social peine à se systématiser. Celui-ci serait pourtant bien utile aussi en matière de politique de rémunération, de qualité du travail et de formation professionnelle tout le long de la vie, en particulier dans les PME et en faveur des travailleurs peu formés ou âgés. Le taux d'emploi des travailleurs âgés reste bas et l'âge moyen du départ des salariés en retraite est de 58 ans. Il demeure urgent de prendre des mesures concrètes en vue de limiter les départs anticipés à la retraite.

Principaux défis à relever: L'introduction prochaine de la réduction du temps de travail dans 1,3 million de petites entreprises peut nécessiter un accompagnement approprié leur permettant de sauvegarder la flexibilité nécessaire. La priorité pourrait être accordée au dialogue social en matière d'organisation du temps de travail, de formation tout au long de la vie, de début et de fin de carrière. Il conviendrait que la réduction des charges pesant sur le travail soit poursuivie tout en évitant de créer des distorsions sur le marché du travail selon les catégories de salariés. Le problème de recrutement reste entier, aigu même pour certains métiers. La sortie de jeunes sans qualification est, avec la persistance de poches de chômage aggravé, un autre problème à régler. Enfin des mesures vigoureuses pourraient être prises pour assurer une plus grande participation des travailleurs âgés dans la vie économique. Aussi, en dépit de résultats positifs, la définition d'une stratégie cohérente pour une formation tout au long de la vie reste d'actualité.

FRANCE

Note: Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	63,1	59,5	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	31,0	29,1	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	56,1	52,4	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	1,8	1,9	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	8,6	11,8	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	2,9	5,0	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	7,1	9,4	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	10,5	13,7	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

IRLANDE

Résultats clés en 2001: L'Irlande a enregistré un net ralentissement de sa croissance économique au cours du second semestre de 2001. Toutefois, en dépit de ce ralentissement, l'Irlande a continué d'enregistrer des résultats remarquables en matière d'emploi, grâce surtout à l'effet persistant des excellents résultats obtenus l'année précédente. Cela s'est traduit par une augmentation de 2,9 % de l'emploi total (65,7 %) et par une diminution du chômage (ramené à seulement 3,8 %) et du chômage de longue durée (ramené à 1,3 %). La croissance de l'emploi a bénéficié davantage aux femmes et aux travailleurs âgés, alors que le chômage des hommes est désormais supérieur à celui des femmes dans toutes les catégories. En dépit de l'amélioration de la situation des femmes, il existe toujours un écart important (18 %) entre leur taux d'emploi et celui des hommes.

Évaluation générale de la politique de l'emploi: L'Irlande ne cesse de progresser en direction des objectifs fixés à Lisbonne. Elle a, pour la première fois, fixé des objectifs explicites dans les domaines du chômage de longue durée et de l'emploi des groupes vulnérables, et établi des liens étroits entre sa politique de l'emploi et le PAN Inclusion sociale. Le partenariat social est un facteur important de la réussite irlandaise en matière d'emploi et il pourrait être renforcé grâce au développement de ses dimensions régionale et locale. De récentes initiatives législatives concernant les travailleurs à temps partiel et les personnes exerçant des fonctions de garde ou de soins dans le cadre familial devraient contribuer à maintenir les femmes sur le marché du travail ou à les encourager à le rejoindre, et améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. En ce qui concerne la qualité du travail, l'accent est mis sur les salaires et le temps de travail, bien que le PAN mentionne également les nouveaux accords de partenariat nationaux et la nouvelle législation, qui contribueront à réaliser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Réponses aux recommandations: La réussite irlandaise en matière de lutte contre le chômage a pour corollaire que les personnes se trouvant toujours au chômage sont les plus défavorisées dans la société. Un nouveau processus "d'aides accrues" et l'intégration de programmes en faveur des personnes handicapées aideront davantage les personnes les plus vulnérables. Le processus général d'évaluation des politiques actives du marché du travail qui est mis en œuvre en application de l'accord de partenariat national est déjà bien avancé. La poursuite de la réforme fiscale et l'augmentation du salaire minimum au niveau national encouragent les chômeurs à réintégrer le marché du travail et les bas salaires à ne pas le quitter. On ne perçoit aucune amélioration en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les sexes ou la ségrégation professionnelle. Le nombre de places, dans les structures de garde d'enfants a bien progressé, mais le problème majeur de l'accessibilité financière de ces structures subsiste.

Le retard pris pour finaliser le cadre stratégique global de l'éducation et de la formation tout au long de la vie est décourageant si l'on tient compte de l'importance accordée précédemment à cette question, mais des efforts importants sont accomplis pour résoudre les problèmes d'un quart de la population qui ne sait ni lire ni écrire ni compter. En outre, la formation en entreprise manque de

dynamisme, surtout au vu des tendances indiquant que la structure de l'emploi favorisera les personnes les plus instruites.

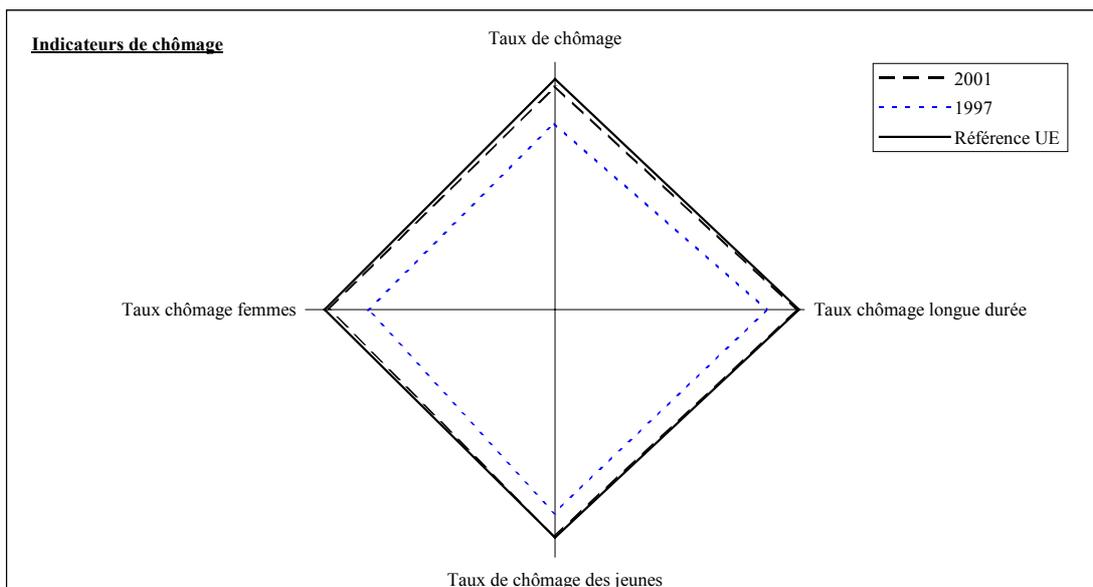
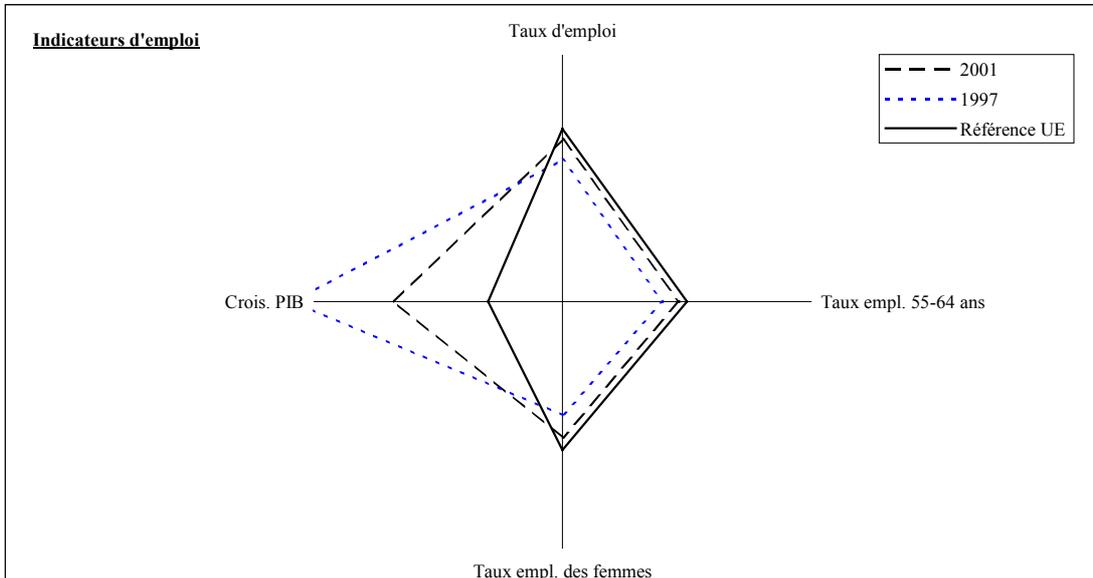
La finalisation de la stratégie territoriale nationale ayant été retardée, il n'est pas possible d'en effectuer une évaluation complète. Même s'il est admis que les politiques adoptées ont contribué à réduire les déséquilibres régionaux, il est décevant de constater que le ralentissement de la croissance économique et l'augmentation du chômage qui en découle ont surtout affecté la zone de la frontière, des midlands et de l'ouest, soit la plus pauvre des deux régions d'Irlande.

Principaux défis à relever: Les stratégies appliquées à l'heure actuelle se sont avérées efficaces pour accroître l'offre de main-d'œuvre, mais il semble important de veiller à ce que les programmes soient bien orientés vers les plus défavorisés et accordent la priorité à leur future capacité d'insertion professionnelle. Il semble nécessaire, pour combler les lacunes de la main-d'œuvre en matière d'éducation et de compétences, que le gouvernement et les partenaires sociaux accélèrent l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie, attendue depuis bien longtemps, et intensifient les efforts accomplis pour encourager la formation en entreprise, en particulier des travailleurs âgés. Il est nécessaire d'adopter une stratégie plus anticipatrice, aux effets mesurables dans le temps, pour résorber l'écart de rémunération entre les sexes. Il y a lieu de prendre des mesures supplémentaires pour faire face aux besoins en matière de structures de garde d'enfants et, en particulier, pour résoudre le problème de l'accessibilité financière de ces dernières, car il s'agit d'un écueil majeur pour les mères qui travaillent. Enfin, la future stratégie territoriale nationale prévoira vraisemblablement des mesures pour résoudre le problème des déséquilibres régionaux.

IRLANDE

Note: Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	65,7	57,5	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	46,8	40,3	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	55,0	45,9	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	6,8	10,8	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	3,8	9,9	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	1,3	6,1	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	3,3	7,1	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	3,7	9,9	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

ITALIE

Résultats clés en 2001: En raison du ralentissement général de l'activité économique mondiale en 2001, le taux de croissance réel du PIB a baissé de près de 1 % par rapport à 2000. Le taux de croissance de l'emploi (1,6 %) n'a été que peu touché, sous l'effet de la croissance des emplois permanents et de l'emploi des femmes, tandis que le taux d'emploi des personnes plus âgées n'a progressé que de 0,3 %. Grâce à ce résultat, le taux de chômage a baissé à 9,5 %. En dépit d'une évolution positive de l'emploi depuis 1997, l'écart important existant en la matière entre l'Italie et ses partenaires de l'Union européenne s'est pratiquement maintenu au même niveau. Le taux d'emploi global est de 54,8 %, celui des femmes de 41,1 % et celui des travailleurs âgés de 28 %; les taux de chômage des femmes et des jeunes et le taux de chômage de longue durée restent élevés. La fracture géographique est le problème le plus épineux: le taux de chômage dépasse 19 % dans le sud, alors qu'il est de 5 % dans le centre et le nord.

Évaluation générale de la politique de l'emploi: Le PAN présente d'importantes propositions de modification des règles applicables au marché du travail, mais il accorde moins d'attention aux actions menées. Étant donné qu'une grande partie du document porte sur des propositions de grande envergure qui ne sont pas encore détaillées, il ne sera possible d'évaluer correctement la politique de l'emploi qu'après la transposition de ces propositions en actions concrètes. Les régions ont pour la première fois apporté leur contribution et désigné le FSE comme le principal instrument financier des politiques actives régionales. Les projets politiques sont présentés de manière claire et viseront à concrétiser les priorités suivantes: légiférer en matière de lutte contre le travail au noir, réformer le système d'éducation et de formation (prolongation de l'enseignement obligatoire, flexibilité accrue, priorité aux technologies de l'information et aux langues, multiplication et promotion de l'apprentissage, etc.) et flexibiliser le marché du travail. Cet éventail de politiques, centré sur la capacité d'insertion professionnelle et l'adaptation, est censé avoir une incidence sur l'égalité des chances, grâce à la simplification de l'accès au travail à temps partiel, et améliorer la qualité du travail, grâce au recul du travail au noir et à la réduction des disparités entre la protection et la flexibilité du travail (alors que la sécurité de l'emploi et d'autres aspects de la qualité ne sont pas analysés). Aucune nouvelle action pertinente n'est prévue dans le cadre du pilier "esprit d'entreprise". Globalement, les actions prévues dans le PAN paraissent insuffisantes pour résoudre les problèmes constatés dans le sud, mais l'accord intitulé "Patto per l'Italia", conclu après l'élaboration du PAN, remédie en partie à cette insuffisance, surtout dans le chapitre consacré aux investissements dans le sud. Il n'est pas certain que toutes les mesures annoncées dans ce pacte soient mises en œuvre, compte tenu des restrictions budgétaires auxquelles est soumis le pays à l'heure actuelle. Le principal objectif du gouvernement est d'augmenter les taux d'emploi, conformément à la stratégie définie à Lisbonne. C'est ainsi que le PAN quantifie les objectifs à atteindre en 2005 en ce qui concerne le taux d'emploi des femmes (46 %) et celui des personnes plus âgées (40 %). Il redéfinit également le cadre des relations avec les partenaires sociaux, l'objectif étant de passer des traditionnels accords tripartites de longue durée sur la politique des revenus à un système d'accords spécifiques. Le dialogue social a facilité la transposition de certaines directives. La proposition gouvernementale visant à réviser l'article 18 du statut des travailleurs a débouché sur la conclusion d'un accord tripartite sur les politiques du travail avec la majorité des syndicats et les employeurs. Le PAN fait référence au PAN Inclusion et insiste sur la contribution d'EQUAL et sur le rôle des régions et des communautés locales, y compris dans le contexte des interventions du FSE.

Réponses aux recommandations formulées par le Conseil en 2001. Le PAN présente d'importantes propositions visant à augmenter les taux d'emploi, en particulier celui des femmes et des personnes plus âgées, mais l'éventail des politiques proposées paraît déséquilibré et il n'est pas certain que les réformes améliorent le marché du travail dans le sud sans actions complémentaires au niveau de la demande, encore que le "Patto per l'Italia" prévoit de telles actions. Le gouvernement a présenté les objectifs à atteindre d'ici 2005 en ce qui concerne l'emploi des femmes et des travailleurs âgés. Le dernier objectif est à tout le moins ambitieux, car sa concrétisation par le gouvernement est également liée à une nouvelle proposition de réforme du système des retraites, dont le calendrier de mise en œuvre est incertain. Des dispositions sont prises pour lutter contre l'économie souterraine, mais elles ne sont pas détaillées et, à la lumière des résultats de la "loi des 100 jours", leur apport est controversé, ce qui entraînera de nouvelles négociations entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

La stratégie se focalise sur l'augmentation de la flexibilité du marché du travail (contrats flexibles - à temps partiel et intérimaires - et assouplissement de certaines règles relatives au licenciement individuel). Les moyens de combiner la flexibilité et la sécurité ne sont pas précisés et l'éventail des politiques pourrait entraîner la marginalisation des groupes "défavorisés" et du sud, laquelle serait également due à l'utilisation des crédits d'impôt, qui ne semble pas favoriser les chômeurs dans la région. Le gouvernement a proposé une réforme du système de prestations sociales destinée à garantir une couverture plus large et à supprimer les différences de traitement entre les diverses catégories: si le "Patto per l'Italia" est appliqué, la loi de finances pour 2003 devrait financer la majoration et la prolongation des allocations de chômage. En ce qui concerne le régime de retraite, le gouvernement a présenté une proposition visant à prolonger la vie active. Dans le "Patto per l'Italia", le gouvernement s'est également engagé à réduire les impôts sur les bas revenus de 5,5 milliards d'euros en 2003.

En dépit des progrès réalisés en ce qui concerne la création de centres pour l'emploi, principalement financée par le FSE, les objectifs fixés pour 2002 seront vraisemblablement atteints dans le centre et le nord, mais ils ne le seront probablement pas dans le sud. Une nouvelle loi relative au système de placement prévoit la radiation du registre des travailleurs des chômeurs qui refusent un emploi ou une formation raisonnable et une "Legge delega" propose d'intensifier la concurrence entre les agences privées et les agences publiques et d'accorder un rôle nouveau aux agences de travail intérimaire. Toutefois, les interactions entre les réformes précédentes et les réformes actuelles ne sont pas analysées. Il n'existe toujours pas de système d'information sur l'emploi et il est impossible d'établir des indicateurs d'effort et de résultat. Le PAN ne présente pas de nouvelles politiques de lutte contre le chômage, tablant implicitement sur les réformes prévues sans toutefois préciser comment celles-ci pourront faire baisser le chômage des jeunes et le chômage de longue durée dans le sud du pays, dont les taux ne fléchissent pas.

Un recours accru au travail à temps partiel devrait entraîner une augmentation du taux d'emploi des femmes. Un plan national de création de jardins d'enfants visant à accroître la capacité de garde des enfants a été présenté, mais le PAN ne contient pas d'informations détaillées à ce sujet, et des dispositions financières ont été prises en vue de faciliter l'accès des structures de garde aux familles monoparentales. Toutefois, aucun objectif n'a été fixé et les mesures proposées n'auront probablement qu'une incidence limitée.

Le PAN accorde davantage d'attention aux politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie. Les réformes régionales et nationales de l'enseignement et des universités ont été

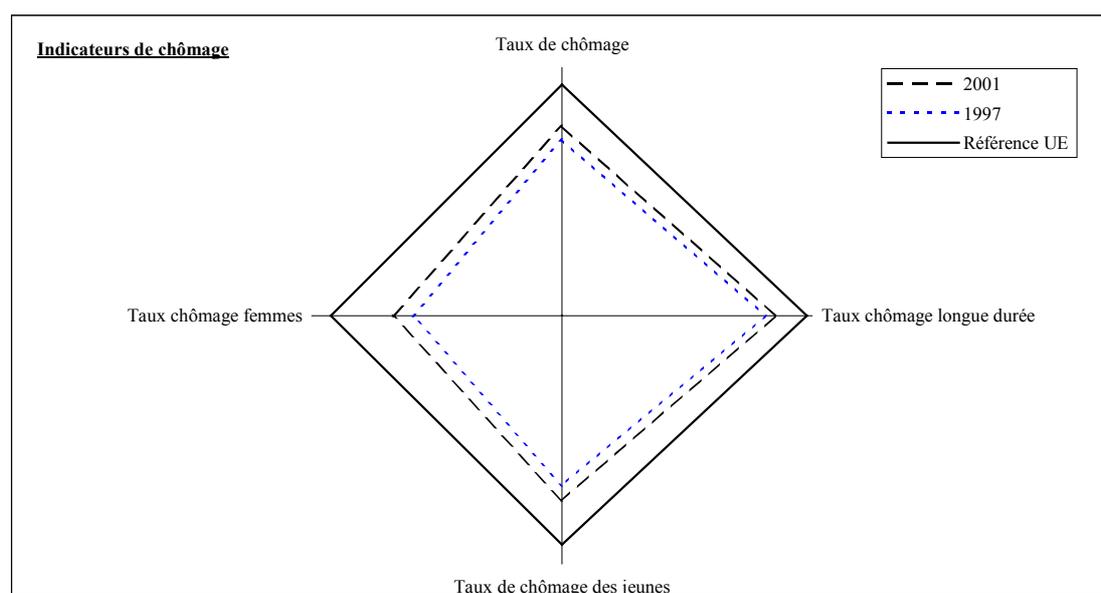
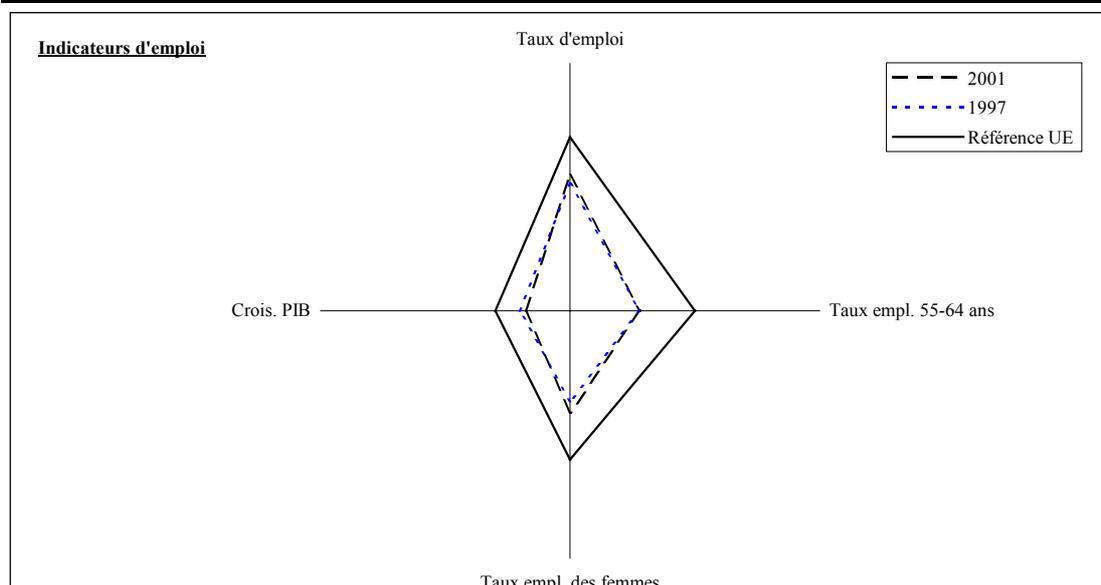
partiellement mises en œuvre avec le soutien du FSE et on constate une évolution vers un système d'apprentissage plus flexible et plus ouvert. Toutefois, les partenaires sociaux n'ont guère amélioré leur offre de formation. La loi "Tremonti bis" contient des dispositions financières en faveur de la formation, mais les partenaires sociaux n'interviennent normalement pas au niveau de l'offre de formation en entreprise et les fonds de formation continue ne sont toujours pas opérationnels.

Principaux défis à relever: Afin d'accroître ses taux d'emploi toujours bas, l'Italie pourrait mieux employer la main-d'œuvre féminine et âgée disponible et lutter contre les disparités régionales et le travail au noir. Plus spécifiquement, l'évolution positive de l'emploi des femmes pourrait être renforcée en augmentant l'offre de services de garde des enfants et des autres personnes dépendantes. En ce qui concerne les travailleurs âgés, de nouvelles mesures radicales (dont des programmes de formation) paraissent nécessaires pour relever l'âge effectif de la retraite. Lorsque les mesures de flexibilité proposées seront appliquées, il sera sans doute nécessaire d'accorder une attention particulière aux aspects "sécurité" et "qualité" afin d'éloigner le risque de marginalisation des chômeurs de longue durée et des femmes, surtout dans le sud. Les principaux enjeux restent la réduction de la charge fiscale pesant sur les travailleurs, surtout faiblement rémunérés, la définition du rôle des SPE au niveau régional dans l'adoption de mesures actives et préventives et l'indispensable système de collecte des données. Il est nécessaire qu'une stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie soit menée à bien en Italie, tant au niveau national qu'au niveau régional, notamment en ce qui concerne l'offre de formation continue des partenaires sociaux.

ITALIE

Note: Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	54,8	51,2	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	28,0	27,9	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	41,1	36,4	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	1,8	2,0	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	9,4	11,6	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	5,9	7,5	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	10,2	12,6	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	12,9	16,1	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

LUXEMBOURG

Résultats clés en 2001: La faiblesse de la conjoncture a conduit à une croissance économique inférieure à celle de 2000 (3,5% contre 7,5%) mais supérieure à la moyenne communautaire (1,6%), entraînant encore une hausse de l'emploi total de 5,6%. Les travailleurs frontaliers occupant une large part des emplois créés (65%), le taux d'emploi national n'a que légèrement progressé (0,2%) sans pouvoir rejoindre la moyenne de l'UE (62,9% contre 63,9%). Le taux d'emploi féminin est en constante progression (1,4 point par an en moyenne depuis 1997). Le taux d'emploi des travailleurs de plus de 55 ans, déjà faible, accuse un recul (24,4%). Le taux de chômage (2,0%) reste le plus bas de l'UE, mais il augmente vers la fin de l'année.

Évaluation générale de la politique de l'emploi: Le processus de Luxembourg qui constitue le cadre de référence de la politique de l'emploi, a suscité une approche interministérielle et une implication des partenaires sociaux. Le taux d'emploi général progresse grâce à la participation accrue des femmes au marché du travail, et est en bonne voie pour atteindre l'objectif 2005 de Stockholm. Malgré des efforts accrus, le taux d'entrée dans le chômage de longue durée est en hausse, notamment pour les jeunes (mais l'augmentation du nombre de personnes en formation, maintenues dans les listes des chômeurs inscrits, semble en être une des causes). En ce qui concerne les travailleurs âgés, les mesures prises se sont révélées insuffisantes pour relever le taux d'emploi, et il n'est pas sûr que les mesures reprises dans le PAN Emploi suffisent pour dissuader les sorties précoces de la vie active. En ce qui concerne la formation tout au long de la vie, le succès de la réforme qui a été définie sera entre autres fonction du consensus à établir entre les divers partenaires concernés. Des liens clairs avec le PAN Inclusion ont été créés, notamment dans le domaine de la prévention et de l'activation. L'objectif d'augmenter la qualité de l'emploi occupe une place importante dans le PAN Emploi. La mise en œuvre de cet objectif est, en premier lieu, de la responsabilité des partenaires sociaux.

Réponses aux recommandations: Pour les travailleurs âgés, des incitations favorisent des formules mixtes activité-retraite, ou la reprise d'activité pour les personnes en incapacité de travail, ou la revalorisation des droits à la pension en cas d'allongement de la vie active. Deux projets de loi visant à favoriser le prolongement de la vie active et la réinsertion des personnes en incapacité de travail ont été votés en juin 2002. Des évaluations sont prévues en 2002, en préalable à toute nouvelle mesure. L'accès des femmes a été facilité par des mesures d'accompagnement et d'insertion, des structures d'accueil pour enfants, le congé parental, mais ces mesures restent partielles. Des efforts ont fait progresser la thématique éducation/formation autour des trois axes cités dans les recommandations. application efficace de la loi-cadre sur la formation professionnelle continue (augmentation de 50% en 2001 des demandes d'agrément et du cofinancement étatique); lutte contre les abandons de scolarité par différentes mesures touchant à l'accompagnement, aux programmes et aux certifications; révision du système d'apprentissage et de formation, par l'introduction d'un concept global de système de formation au long de la vie, par

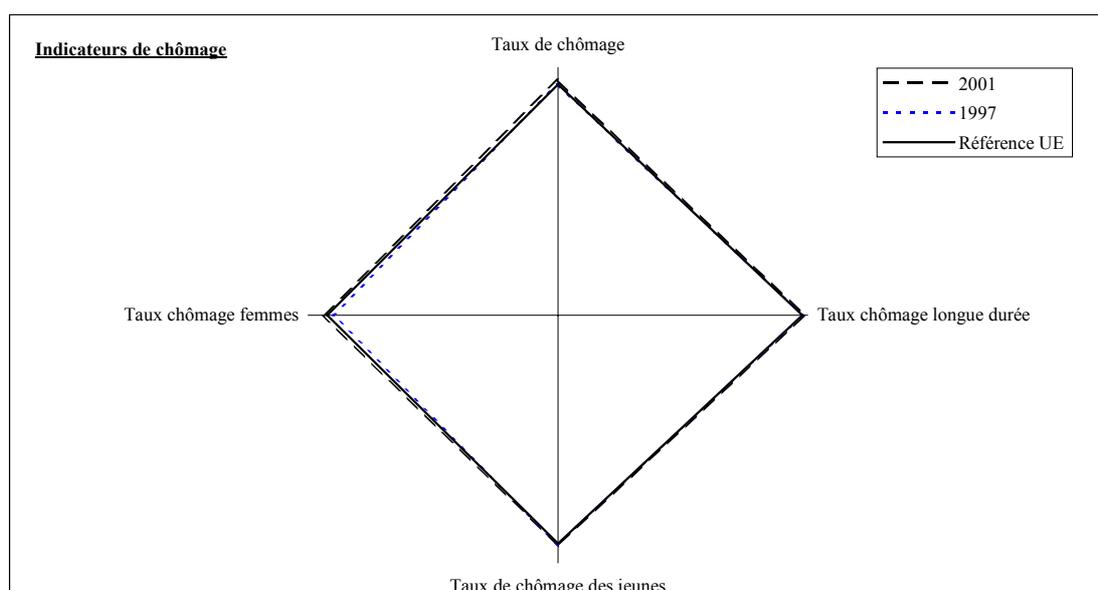
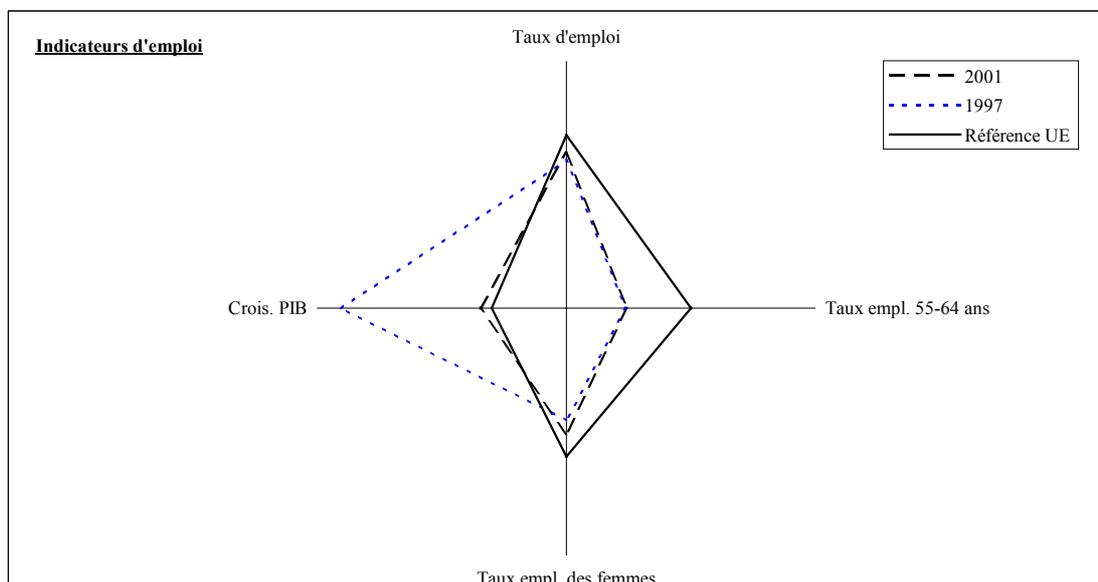
la validation et la certification des acquis, par l'extension des formations professionnelles de base, et par des mesures de réinsertion professionnelle. L'absence de données chiffrées empêche cependant de mesurer les effets de décisions clés prises ou envisagées.

Principaux défis à relever: Il est nécessaire d'augmenter sensiblement le taux d'emploi des travailleurs âgés. La progression du taux d'emploi des femmes risque de se ralentir sur un marché du travail moins dynamique. Le problème des jeunes sans qualification professionnelle mérite également d'être abordé. Pour ces aspects (jeunes, femmes et travailleurs âgés) et pour d'autres, comme la qualité du travail ou, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, il conviendrait de mettre en place des indicateurs appropriés pour vérifier l'incidence des mesures et réformes décidées depuis le premier PAN Emploi.

LUXEMBOURG

Note: Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	62,9	59,9	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	24,4	23,9	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	50,9	45,3	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	3,5	9,0	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	2,0	2,7	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	0,5	0,9	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	2,7	2,9	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	2,4	3,9	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

PAYS-BAS

Résultats clés en 2001: Le ralentissement mondial de l'activité économique en 2001 s'est traduit par une faible croissance aux Pays-Bas (1,1%) et, pour la première fois depuis des années, par une aggravation du chômage au cours du premier trimestre de 2002. La productivité de la main-d'œuvre a évolué négativement en 2001 (-0,9%). Toutefois, le taux d'emploi (de 74,1% au total et de 62,5% pour les femmes) reste bien supérieur aux objectifs fixés à Lisbonne. Depuis 1997, le taux d'emploi des travailleurs âgés s'est amélioré considérablement, passant de 31,8%, ce qui était nettement inférieur à la moyenne européenne, à 39,6% en 2001, ce qui est légèrement supérieur à ladite moyenne. La pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail et les efforts politiques considérables se sont traduits par une diminution importante du taux de chômage des minorités ethniques. Ce taux reste néanmoins trois fois plus élevé que celui des Néerlandais de souche.

Évaluation générale de la politique de l'emploi: En dépit d'une participation accrue au marché du travail et de la persistance de la pénurie de main-d'œuvre, une partie importante de la population en âge de travailler (travailleurs peu qualifiés, personnes souffrant d'une invalidité partielle, travailleurs âgés et minorités ethniques) continuent d'émerger aux prestations de sécurité sociale, notamment aux régimes d'invalidité. Selon des estimations nationales, environ un quart des inactifs aurait une chance réaliste de réinsertion à court terme sur le marché du travail. Dans ces conditions, les politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie ne suffisent pas pour combler l'écart existant entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. L'objectif de Lisbonne consistant à réduire de moitié le nombre de jeunes quittant prématurément l'école d'ici 2010 n'est pas encore susceptible d'être atteint. Les mauvais résultats néerlandais en matière d'application de l'approche globale aux adultes (66% de non-respect et 23% d'entrées dans le chômage de longue durée) sont préoccupants. La politique de prolongation de la vie active met l'accent sur les mesures restrictives dissuadant les travailleurs âgés de quitter le marché du travail. Environ 5,8 milliards d'euros ont été consacrés aux politiques actives du marché du travail en 2002, ce qui représente une augmentation de 37% par rapport au montant de 1997. Le FSE finance principalement des projets qui contribuent à respecter les premières lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi. L'action du gouvernement visant à alléger les charges administratives qui pèsent sur les entreprises a été insuffisante au cours des dernières années. L'écart de rémunération non corrigé entre les sexes reste l'un des plus marqués de l'UE. Les politiques relatives à la qualité, menées en étroite concertation avec les partenaires sociaux, sont généralement bien conçues. L'accent a été mis sur un équilibre de la législation, de l'autorégulation, des avantages fiscaux et des autres incitations visant à permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et des obligations de garde. Le raccourcissement des listes d'attente dans les structures de garde d'enfants atteste que certains progrès ont été réalisés dans ce domaine et l'instauration d'un marché privé de la garde d'enfants en 2004 devrait apporter une solution structurelle au problème. Des approches prenant en compte tous les stades de la vie sont en voie d'élaboration. Les politiques néerlandaises de l'emploi et d'insertion se conjuguent harmonieusement, même si la lutte contre le piège de la pauvreté reste un point à surveiller.

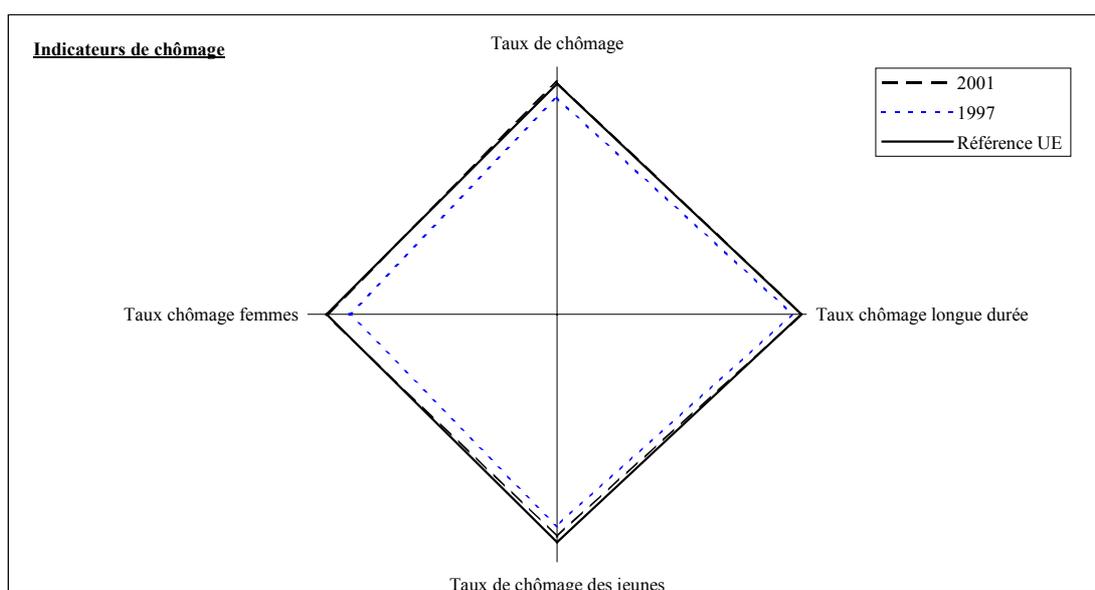
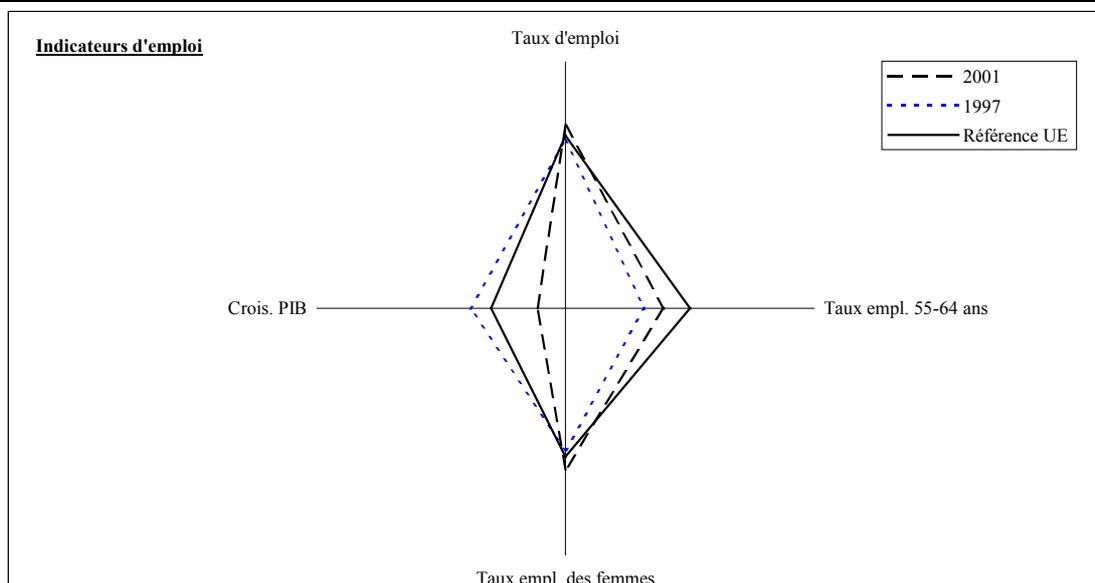
Réponses aux recommandations de 2001: Même si l'on peut se féliciter du récent accord sur la réforme du régime d'invalidité, il est à déplorer que jusqu'à présent il soit axé sur la question des entrées dans ce régime. L'évolution des flux de personnes rejoignant ou quittant les rangs des bénéficiaires du régime dépend également de l'application pratique des critères d'examen médicaux et de la mise en œuvre des plans de réinsertion. Les chiffres sur la participation de ces bénéficiaires aux programmes de réinsertion font planer de sérieux doutes sur l'adéquation en nombre et l'efficacité de ces programmes. En outre, la surreprésentation des femmes, des jeunes et des minorités ethniques dans ce régime nécessite également un examen plus approfondi. Des efforts considérables ont été accomplis pour lutter contre le piège de la pauvreté, mais leur incidence probable diffère fortement selon le type de ménage. Le manque de transparence et les effets dissuasifs (éventuels) du cumul des revenus complémentaires instaurés par les différents niveaux de gouvernement empêchent toujours que le travail soit vraiment avantageux pour tous les foyers.

Principaux défis à relever: Il est nécessaire d'accroître nettement l'activité des travailleurs handicapés en tenant compte de leur capacité de travail restante, ce qui contribuerait à résoudre le problème des goulets d'étranglement existant sur le marché du travail. La mise en œuvre de la réforme du régime d'invalidité doit faire l'objet d'un suivi approfondi et être complétée par d'autres initiatives visant à réintégrer les bénéficiaires de ce régime. Par ailleurs, le problème de l'inexploitation d'un important réservoir de main-d'œuvre pourrait être résolu en appliquant pleinement l'approche préventive (globale) à l'égard des adultes et en supprimant les pièges de la pauvreté qui subsistent. L'écart de rémunération entre les sexes reste trop important. Le lien entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans les politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie pourrait être renforcé en collaboration avec les partenaires sociaux et il conviendrait de prendre des mesures visant à prévenir le décrochage scolaire en accordant une attention particulière aux minorités ethniques.

PAYS-BAS

Note: Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	74,1	68,0	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	39,6	31,8	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	65,2	57,4	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	1,1	3,8	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	2,4	4,9	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	0,8	2,3	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	4,1	5,8	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	3,0	6,6	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

AUTRICHE

Résultats clés en 2001: La croissance économique est retombée à 1% en 2001, ce qui a limité la progression de l'emploi à 0,2% seulement. En conséquence, le taux d'emploi s'est stabilisé à 68,4%. Le taux d'emploi des femmes a augmenté pour franchir la barre des 60%, mais celui des hommes est redescendu à 76,7%. Le faible taux d'emploi des travailleurs âgés, qui reste l'un des plus bas de l'UE, a encore chuté pour atteindre 28,6%. Le taux de chômage est passé de 3,7% en 2000 à 3,6% en 2001, mais il a commencé à augmenter à partir de la mi-2001. Le taux de chômage de longue durée a continué à reculer, tandis que le taux de chômage des jeunes est grimpé de 2,9% en 2000 à 3,2% en 2001.

Évaluation générale de la politique de l'emploi: La faiblesse de la croissance en 2002 aura vraisemblablement un impact négatif sur le marché du travail et l'on s'attend à une baisse de 0,4% de l'emploi total. En raison notamment d'une situation économique défavorable, l'Autriche pourrait ne pas atteindre son objectif national en matière de chômage de 3,5% en 2002 ni son objectif national dans le domaine du taux d'emploi. Les taux d'emploi sont d'ores et déjà proches des objectifs de Lisbonne et aucune mesure complémentaire n'a été adoptée. La qualité de l'emploi est en grande partie liée aux possibilités d'acquisition de qualifications plus nombreuses et de meilleure qualité. La participation des partenaires sociaux au processus du PAN a perdu de son intensité, mais une convention collective sur les travailleurs intérimaires a été adoptée après de longues négociations. Les politiques actives du marché du travail relevant du pilier "capacité d'insertion professionnelle" ont certes été renforcées, mais elles ont été réduites pour les jeunes en 2001 (mais renforcées de nouveau fin 2002). Dans le cadre du pilier "esprit d'entreprise", un certain nombre d'initiatives couronnées de succès ont été prolongées, notamment les pactes territoriaux pour l'emploi, qui semblent être la solution à appliquer pour exploiter le potentiel de croissance à l'échelon régional. Des progrès ont été enregistrés sur le plan des politiques du pilier "capacité d'adaptation", telles que les conventions collectives concernant les régimes de travail flexibles. Les actions entreprises au titre du pilier "égalité des chances" demeurent confinées à un certain nombre de projets novateurs. L'écart de rémunération entre les sexes n'a pas diminué. Le PAN présente un vaste éventail de politiques isolées, mais il est malaisé de déceler une approche stratégique globale. Aucun lien n'a été établi avec le plan d'action sur l'intégration sociale.

Réponse aux recommandations: Les actions relatives aux politiques actives du marché du travail et les mesures visant à réduire les pénuries de qualifications ont été renforcées en 2001, également en faveur des personnes handicapées. Une nouvelle extension des réformes de systèmes d'imposition et d'indemnisation est requise pour accroître le taux d'activité des travailleurs âgés, des travailleurs peu qualifiés et des minorités ethniques. Le très faible taux d'emploi des travailleurs âgés ne présente aucun signe d'amélioration. Il est peu probable que les mesures actuelles, notamment la retraite à temps partiel des travailleurs âgés, soient suffisantes.

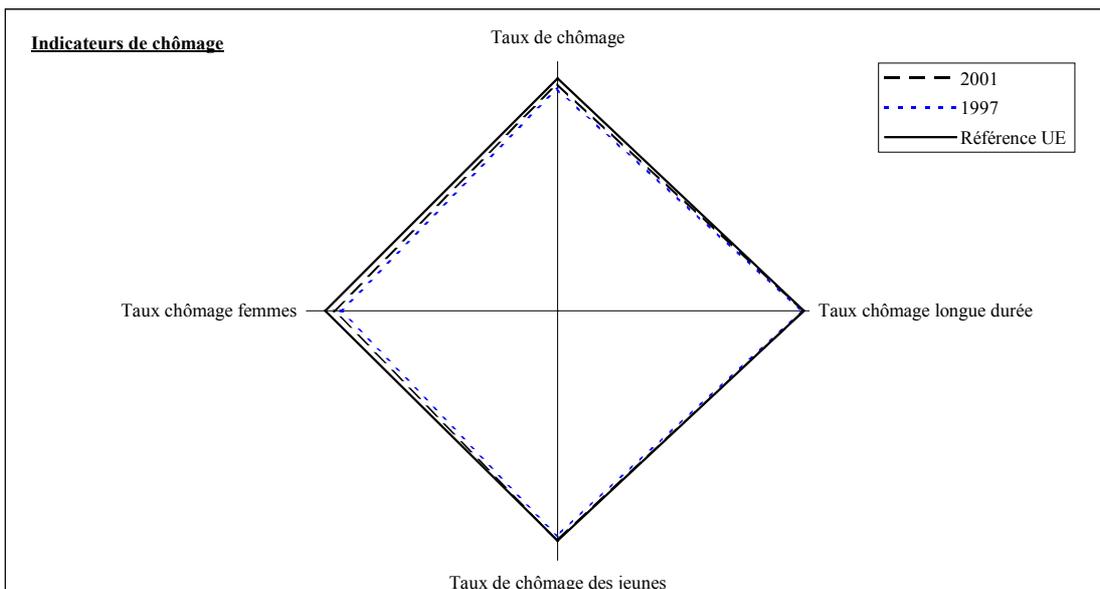
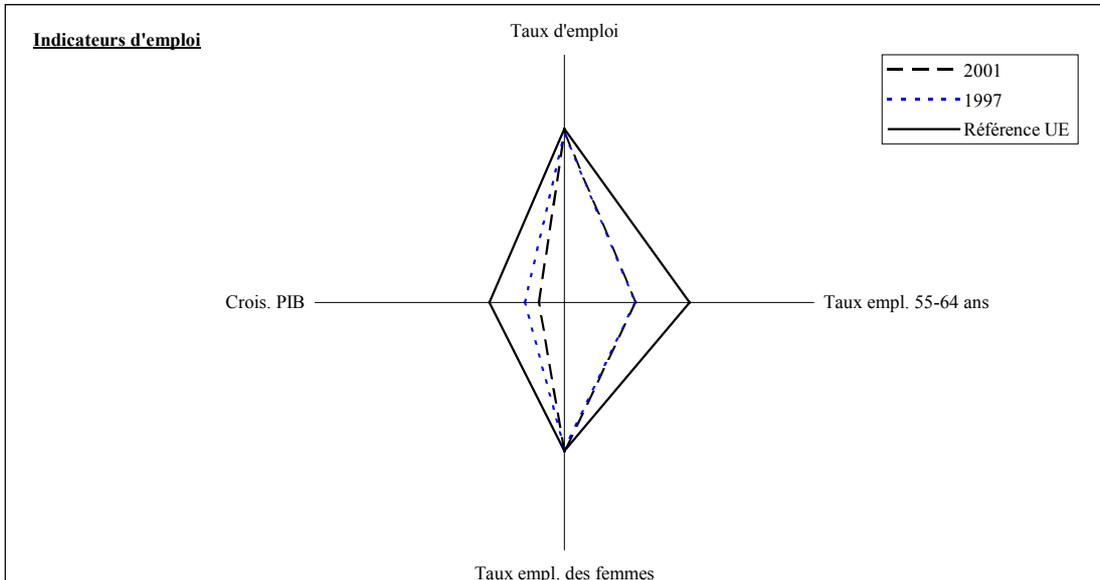
En matière d'égalité des chances et d'intégration de la dimension d'égalité des sexes, on constate peu d'avancées, si ce n'est l'introduction d'une allocation pour la garde d'enfants. Le PAN n'aborde pas les mesures supplémentaires à adopter pour étoffer les infrastructures en matière de garde d'enfants. Bien qu'il ait été constaté que, pendant les dix premiers mois, les bénéficiaires de cette allocation qui acceptaient un emploi étaient en nombre croissant, la nouvelle allocation pourrait en réalité dissuader les femmes de travailler, étant donné qu'il est trop tôt pour déterminer si cette politique laisse une marge financière suffisante pour prendre des mesures complémentaires. L'important écart de rémunération entre les sexes n'a pas été réduit. Des mesures préparatoires ont été prises pour mettre en place une stratégie cohérente et complète en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, mais les indicateurs requis et les objectifs quantitatifs concernant les ressources financières et la participation à ces programmes de formation font encore défaut.

Principaux défis à relever: *Les principaux enjeux consistent à remédier aux pénuries sur le marché du travail, à promouvoir la dimension d'égalité des sexes et à fixer des objectifs nationaux à moyen terme en matière d'emploi. Une stratégie à moyen terme semble être nécessaire pour accroître de manière substantielle le taux d'emploi des travailleurs âgés ainsi que le taux d'activité des travailleurs peu qualifiés. La question de la qualité de l'emploi pourrait être abordée de manière plus globale et être soutenue par des indicateurs pertinents. On pourrait privilégier l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie cohérente et globale, ainsi que la fixation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, notamment pour l'éducation des adultes et la formation continue. Une approche mieux structurée semble nécessaire dans le domaine de la réduction des inégalités entre les sexes et de l'extension des infrastructures de garde d'enfants, conformément aux conclusions du Conseil de Barcelone.*

AUTRICHE

Note: Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	68,4	67,8	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	28,6	28,5	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	60,1	58,6	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	1,0	1,6	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	3,6	4,4	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	0,9	1,2	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	3,2	3,9	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	4,3	5,4	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

PORTUGAL

Résultats clés en 2001: En dépit de la détérioration des indicateurs économiques généraux en 2001, le taux d'emploi a continué à augmenter. Cette progression se manifeste tant chez les hommes que chez les femmes, mais elle est particulièrement significative chez ces dernières. Le taux d'emploi a augmenté dans toutes les catégories d'âge en 2001, à l'exception des 55 à 64 ans (-0,7 p.p.). Le taux de chômage total reste l'un des plus faibles de l'UE, mais contrairement à la tendance amorcée en 1997, le taux de chômage des jeunes des deux sexes a augmenté de 0,4 p.p.. Par contre, le taux de chômage de longue durée continue à régresser, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Cependant, en ce qui concerne la classe d'âge des 55 à 64 ans, la proportion des chômeurs de longue durée par rapport au total s'est accrue entre 1997 et 2001 et dépasse désormais 63%. Le niveau de productivité au travail, qui demeure le plus faible des pays de l'UE, a stagné en 2001, ce qui a eu pour effet d'accentuer encore l'écart par rapport à la moyenne de l'UE et de mettre en péril la perspective de convergence.

Évaluation générale de la politique de l'emploi: Les progrès accomplis en matière de réalisation des objectifs fixés lors des sommets de Lisbonne et de Stockholm sont très positifs. Seul l'objectif du taux d'emploi total de 70% en 2010 n'a pas encore été atteint (il se situait à 68,9% en 2001, ce qui est toutefois davantage que l'objectif des 67% pour 2005). Le gouvernement veut accroître la qualité de l'emploi en encourageant les négociations entre partenaires sociaux, en améliorant l'emploi qualifié et en combattant les différentes formes de travail illégal. Le PAN a identifié toute une série de faiblesses structurelles du marché de l'emploi portugais. Pour remédier à ces faiblesses, les politiques ont été axées sur trois priorités stratégiques: la durabilité des niveaux de capacité d'insertion professionnelle grâce à la stratégie nationale d'éducation et de formation tout au long de la vie; l'intégration sur le marché du travail des victimes de l'exclusion sociale ou des personnes menacées par l'exclusion sociale, grâce au plan d'action national pour l'insertion sociale; et les aspects liés à la qualité de l'emploi, notamment par l'amélioration des niveaux d'instruction et de qualification professionnelle, des conditions de travail et des relations industrielles. Les actions entreprises dans le cadre du PAN 2002 seront financées à près de 66% par le FSE et le FEDER..

Réponse aux recommandations: Une stratégie globale a été élaborée en 2001. Les résultats de la stratégie en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie ne seront visibles qu'à longue échéance. Au cours de la dernière décennie, des progrès ont été réalisés, en particulier pour ce qui est de l'âge de scolarité des jeunes. Cependant, la main-d'œuvre portugaise continue de présenter de graves faiblesses sur le plan des qualifications. Le processus de formation et de certification des compétences en TIC doit être suivi de près pour rattraper les retards de mise en œuvre. Trois accords tripartites ont été signés en 2001 dans le but de mettre en œuvre une approche fondée sur le partenariat et le soutien aux engagements des partenaires sociaux. Ces accords devraient avoir un rôle décisif sur les efforts déployés par le Portugal pour surmonter ses faiblesses structurelles. Les partenaires sociaux ont progressivement intégré certains des aspects de la SEE dans leurs négociations collectives. Cependant, les pourparlers en cours visant à conclure un accord dans les domaines de la politique des salaires et de la productivité, ainsi que sur la réforme du droit du

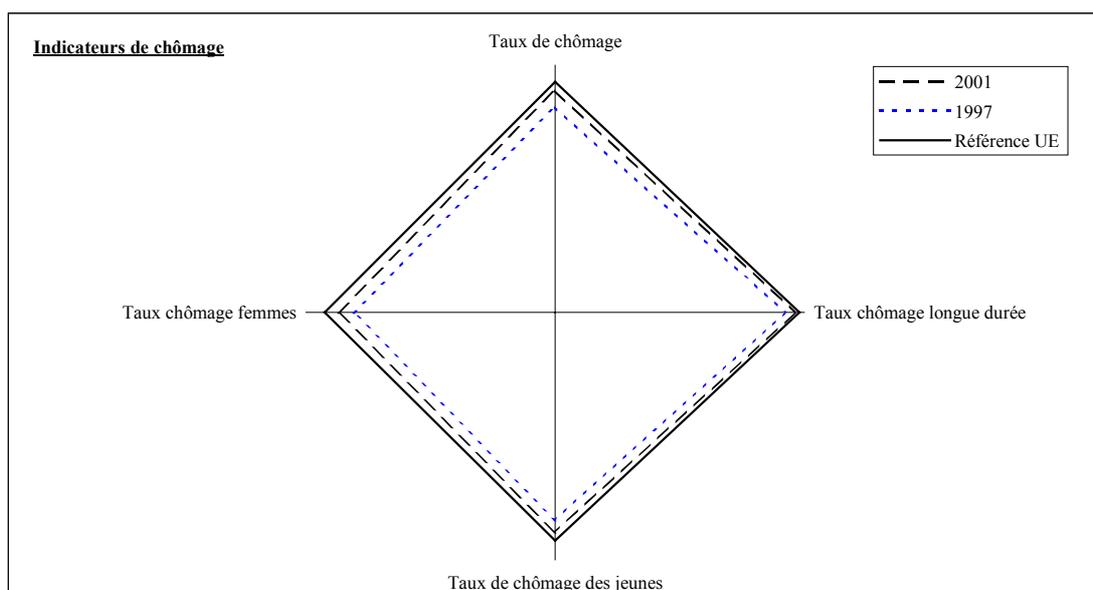
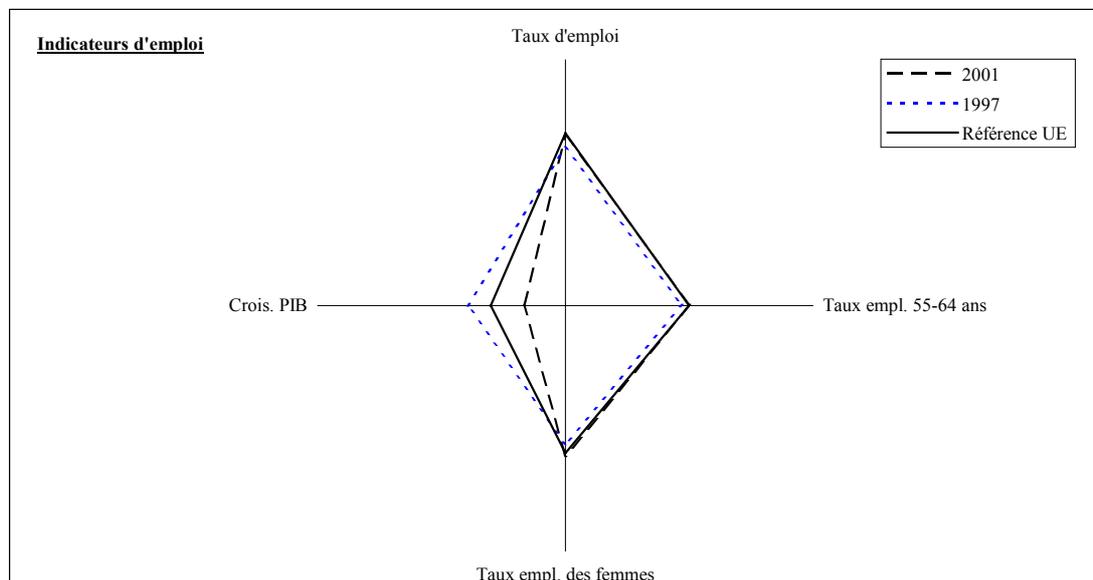
travail, devraient être poursuivis sans relâche. Il s'agit de domaines stratégiques qui contribueraient à assurer une meilleure qualité de l'emploi, une plus grande compétitivité et productivité, une meilleure sécurité de l'emploi et une plus grande capacité d'adaptation des entreprises. En dépit des progrès significatifs enregistrés sur le plan de la participation des partenaires sociaux au processus de l'emploi, le rôle central joué par le gouvernement exerce toujours une influence déterminante. Pour poursuivre les efforts entrepris en matière de conciliation entre la vie familiale et professionnelle, le gouvernement a accordé la priorité à l'amélioration de l'offre de services d'aide aux familles et d'infrastructures de garde d'enfants. Ces mesures concernent notamment l'extension du réseau d'établissements d'accueil pour les enfants en bas âge et l'accès universel progressif à l'éducation préscolaire. Pour réduire l'écart entre les sexes au niveau sectoriel, le gouvernement a privilégié des actions de formation visant à modifier les comportements sociaux traditionnels. Les retombées de ces actions, dont l'objectif est de modifier les perceptions culturelles, ne se manifesteront toutefois qu'à très long terme. Le taux de ségrégation entre les sexes au niveau sectoriel continue à dépasser la moyenne européenne. L'écart global de rémunération entre les sexes au Portugal est l'un des plus bas de l'UE (5,9% en 1998). Cependant, d'après le PAN 2002, le revenu brut moyen des femmes dans le secteur privé se situe à peine à un peu moins de 72,4% de celui des hommes.

Principaux défis à relever: La réussite de la mise en œuvre de la stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie adoptée en 2001 est fondamentale pour remédier aux faibles niveaux d'instruction, au taux élevé de décrochage scolaire et aux carences de la main-d'œuvre en matière de qualifications. Les accords conclus entre le gouvernement et les partenaires sociaux requièrent un engagement ferme de la part de tous les signataires à mettre en œuvre et contrôler les mesures concrètes de cette stratégie. La poursuite des efforts entrepris pour concilier la vie familiale et professionnelle et réduire l'écart de rémunération entre les sexes dans le secteur privé et la ségrégation sectorielle semble nécessaire. La réduction des disparités régionales en matière d'emploi impose aux SPE de poursuivre leurs efforts afin d'apporter des réponses adéquates. La nécessité d'accroître la productivité et la qualité au travail reste très présente. Parvenir à concilier cette nécessité en période de ralentissement de l'économie avec l'objectif du gouvernement de maintenir la croissance de l'emploi et un taux de chômage peu élevé, tout en restructurant dans le même temps l'économie et l'administration publique, représentera un défi majeur.

PORTUGAL

Note: Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	68,9	64,0	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	50,3	47,3	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	61,1	56,1	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	1,7	3,9	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	4,1	6,8	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	1,5	3,2	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	4,5	6,4	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	5,1	7,6	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

FINLANDE

Résultats clés en 2001: Le ralentissement de l'économie au niveau mondial en 2001 a eu des retombées importantes sur l'économie finlandaise. La croissance du PIB a chuté à 0,7%, après un résultat de 5,6% en 2000. L'emploi a toutefois continué à augmenter légèrement pour atteindre 68,1% (70,9% pour les hommes et 65,4% pour les femmes). Le taux d'emploi de la classe d'âge des 55 à 64 ans a atteint 45,7%. Le taux de chômage est ainsi descendu à 9,1%, tout en restant supérieur à la moyenne communautaire. Le marché du travail continue à être caractérisé par un taux de chômage structurel élevé combiné à des problèmes de recrutement et d'importantes disparités régionales.

Évaluation générale de la politique de l'emploi: Depuis 1998, les PAN finlandais ont pris une orientation plus stratégique et ont évolué vers la planification à long terme dans le cadre de la politique économique du gouvernement. L'objectif est d'accroître le taux d'emploi global jusqu'à 70%, le taux d'emploi des femmes jusqu'à 68% et le taux d'emploi des 55 à 64 ans jusqu'à 55% d'ici à 2010. Étant donné la détérioration de la situation économique, la Finlande a renoncé avec réalisme à son précédent objectif, à savoir l'augmentation du taux d'emploi jusqu'à 70% pour 2005. L'objectif intermédiaire relatif à l'emploi global et l'objectif de Lisbonne concernant les femmes ont été dépassés. Tous les piliers sont bien représentés et l'accent est mis sur le premier. Le quatrième pilier a bénéficié d'un statut plus équitable au fil des ans, bien que l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes soit moins développée. La Finlande est l'un des États membres les plus exposés aux effets du vieillissement de la population. Par conséquent, la garantie de la disponibilité de la main-d'œuvre est soulignée dans les quatre piliers comme une condition sine qua non pour atteindre les objectifs en matière d'emploi. La promotion de la capacité d'insertion professionnelle des groupes vulnérables s'inscrit dans cette approche, ce qui constitue un défi, car deux tiers des chômeurs sont considérés comme difficilement intégrables. Le PAN est conforme au PAN inclusion. L'amélioration de la qualité de l'emploi est encouragée en collaboration avec les partenaires sociaux, principalement par des programmes de développement de la vie professionnelle et des réformes du droit du travail, qui allient les aspects liés à la flexibilité et à la sécurité. La Finlande continue à disposer d'une stratégie globale en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, qui est toutefois dépourvue d'objectifs nationaux concernant les investissements dans les ressources humaines. La Finlande introduit de nouveaux instruments législatifs et opérationnels, dont l'impact doit être évalué, dans le but de renforcer l'efficacité des politiques régionales. Un vaste éventail de mesures visant à promouvoir l'esprit d'entreprise ont été lancées au cours des dernières années, mais il semble relativement difficile de démarrer une entreprise. Le rôle des partenaires sociaux dans la formulation de la politique de l'emploi est bien défini et on observe une tendance à une participation accrue des acteurs concernés au processus du PAN à tous les niveaux. Les dimensions locale et régionale du processus doivent toutefois être consolidées. La plupart des indicateurs communs et certains des indicateurs relatifs à la qualité sont présentés dans le PAN. Il ne s'agit que de données financières partielles. Les programmes du FSE contribuent à la mise en œuvre de tous les piliers.

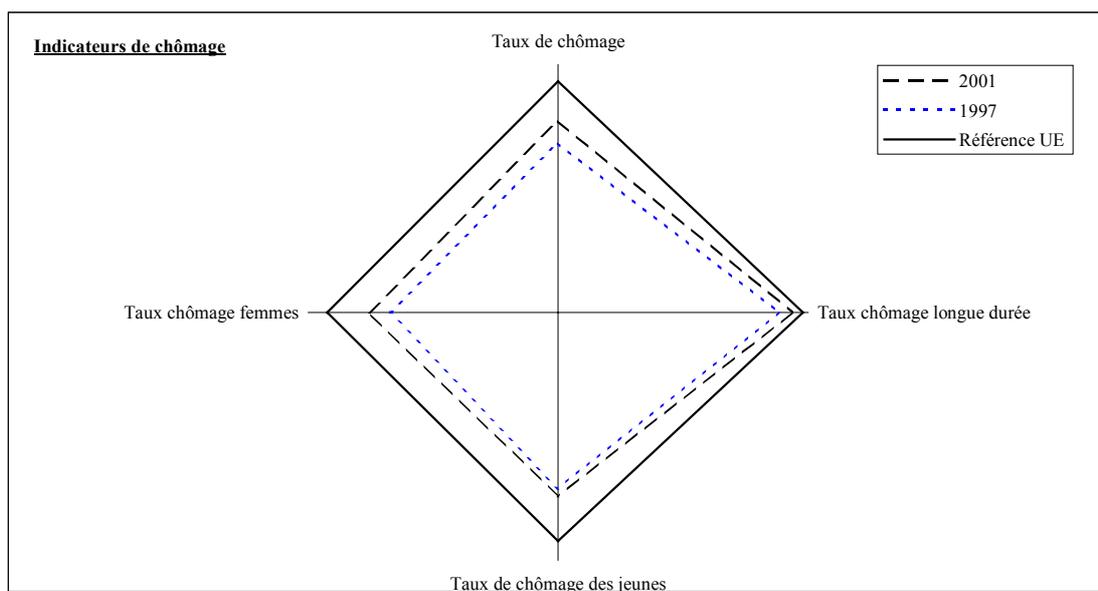
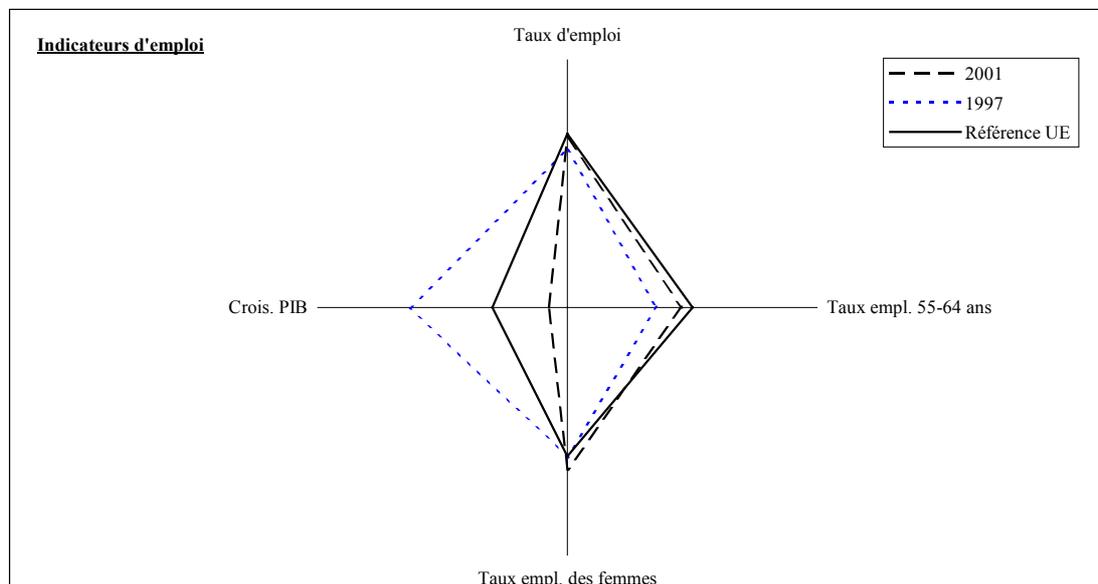
Réponse aux recommandations: En ce qui concerne la fiscalité du travail, la Finlande a dépassé les objectifs du gouvernement actuel en matière de réductions d'impôts et elle examinera l'opportunité d'apporter d'autres modifications au système fiscal, à mettre en œuvre par le prochain gouvernement. Les problèmes liés aux emplois à bas revenus subsistent et nécessitent un meilleur ciblage des mesures. Pour ce qui est des systèmes d'indemnisation, la réforme approfondie du système des pensions a été adoptée en 2001 grâce à une coopération tripartite. L'objectif consiste à assouplir la réglementation concernant l'âge de la retraite et à renforcer les mesures incitant à rester plus longtemps sur le marché du travail. Cependant, la longueur de la période de clôture (2007-2014) du régime actuel des allocations de chômage risque de retarder l'instauration d'un âge plus avancé pour le départ effectif à la retraite. Plusieurs expériences et mesures liées à l'amélioration de l'efficacité des programmes actifs du marché du travail ont été lancées dans le but de mettre au point des politiques de l'emploi plus efficaces. Les résultats ne sont pas encore visibles. En ce qui concerne la ségrégation des sexes et les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, on n'observe pas d'évolution positive à ce jour. Plusieurs actions sont en cours et plusieurs nouvelles initiatives ont vu le jour. Une approche plus stratégique est requise pour réduire les écarts de rémunération entre les sexes.

Principaux défis à relever: Il est encore nécessaire de réduire le niveau élevé de chômage structurel et d'accroître l'offre de travail, notamment celle des travailleurs âgés, dans le contexte du vieillissement de la population. Il convient également d'accorder une attention particulière au nombre relativement élevé de contrats à durée déterminée sur le marché du travail. Les importantes disparités régionales ainsi que le déséquilibre entre les sexes et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes nécessitent des mesures supplémentaires. Les systèmes d'imposition et d'indemnisation, en particulier pour les personnes à bas revenus, requièrent encore une attention particulière.

FINLANDE

Note: Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	68,1	63,3	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	45,7	35,7	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	65,4	60,3	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	0,7	6,3	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	9,1	12,7	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	2,5	4,7	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	10,3	11,6	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	9,7	13,0	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

SUÈDE

Résultats clés en 2001: L'économie suédoise a connu un net recul en 2001 et la croissance réelle du PIB est passée de 3,6% en 2000 à 1,2% en 2001, subissant de plein fouet le ralentissement économique mondial et en particulier la crise du secteur des TIC. La croissance de l'emploi a été forte au cours des dernières années, et elle était toujours de 1,9% en 2001. L'augmentation de l'emploi a entraîné la régression du chômage à 5,1% l'an dernier. Le taux de chômage devrait baisser à nouveau l'an prochain lorsque la relance de l'économie s'amorcera.

Évaluation générale de la politique de l'emploi: Pour créer des emplois en plus grande quantité et de meilleure qualité, le gouvernement souligne qu'il importe de disposer d'un bon dosage des politiques et de permettre l'interaction entre plusieurs domaines d'action. Les domaines qui sont importants pour atteindre ce but doivent être dotés d'une politique active du marché du travail. Il convient en outre de définir des objectifs nationaux concernant le taux d'emploi, d'améliorer les mesures incitant à rechercher un emploi, de mettre en place des réformes visant à permettre aux travailleurs âgés de continuer à travailler plus longtemps et de prendre des initiatives pour améliorer la qualité de l'emploi et de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Les partenaires sociaux ont joué un rôle actif dans l'élaboration du PAN de cette année et leur contribution est évidente. Cependant, l'évaluation de la SEE indique que les partenaires sociaux n'ont pas accru leur influence sur la politique au cours des 5 dernières années. Bien que le PAN contienne des mesures en faveur des personnes handicapées et des immigrants, il ne fait aucune référence au PAN inclusion. De plus, une attention particulière est accordée à la nécessité d'augmenter la participation au marché du travail, principalement en encourageant les jeunes, les travailleurs âgés, les femmes et les immigrants à rejoindre la population active. Étant donné la situation actuelle du marché du travail suédois, confronté à un urgent besoin de main-d'œuvre supplémentaire, il faudrait en priorité encourager la participation à la vie active chez les immigrants, les jeunes et les personnes âgées. L'augmentation rapide de l'absentéisme par suite d'arrêts-maladie de longue durée sera combattue par le nouveau programme en onze points, composé de trois priorités principales: des mesures visant à améliorer l'environnement de travail et à définir plus clairement la responsabilité de l'employeur, des mesures relatives au retour rapide sur le marché du travail après une période de congé de maladie et, finalement, des études dans ce domaine. L'efficacité de ces mesures doit être encore contrôlée avec attention.

Réponse aux recommandations: Plusieurs nouvelles initiatives ont été entreprises concernant la recommandation ayant trait à la réduction de la fiscalité du travail. Bien que cette dernière soit encore très élevée, les taux d'imposition effectifs marginaux ont été réduits. Une troisième mesure dans le processus actuel de réforme de la fiscalité, lancé voici deux ans, a été adoptée. Elle réduira de 1,5 point de pourcentage le taux d'imposition marginal des personnes à revenus faibles ou moyens. Par ailleurs, en ce qui concerne les systèmes d'imposition et d'indemnisation, la participation aux politiques actives du marché du travail ne donnera pas droit à une nouvelle période d'indemnisation pour l'assurance chômage et les allocations ne pourront être perçues que pendant 600 jours au maximum; de nouvelles incitations au travail ont en outre été intégrées dans le régime de retraite. La Suède a également procédé à une réforme de son régime de retraite en créant des incitations à effectuer des années supplémentaires de travail et elle a apporté des modifications favorables à l'emploi dans le régime d'aide aux étudiants ainsi que dans le système

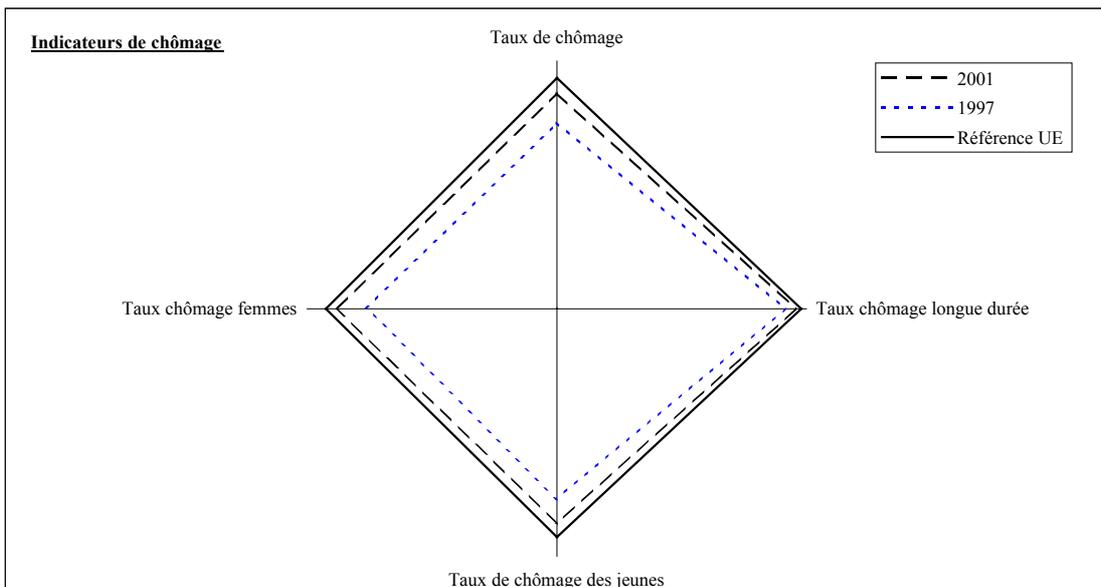
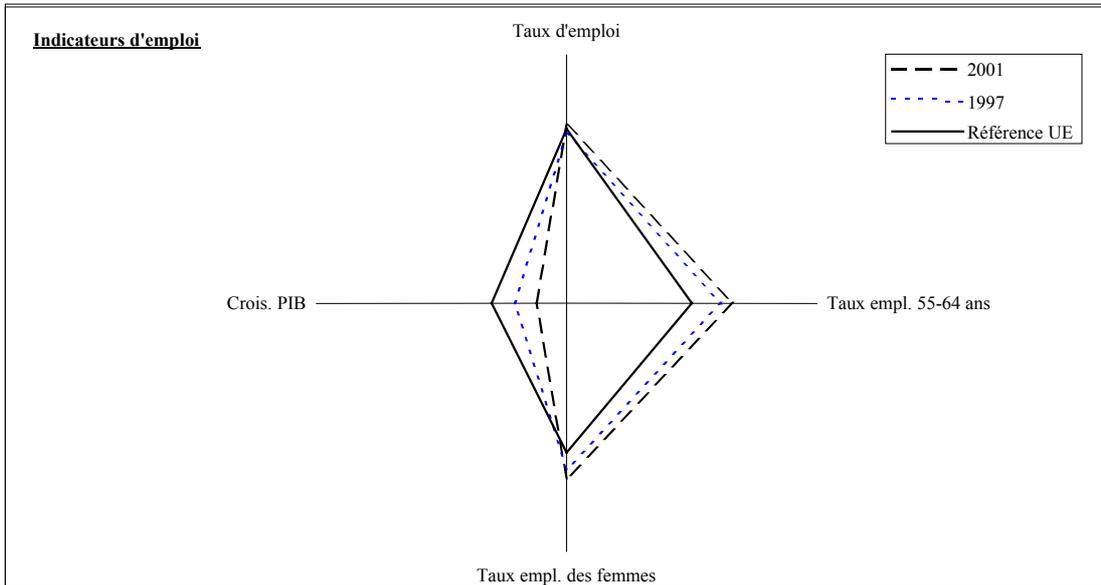
de prise en charge des enfants et dans le régime d'assurance parentale. La réponse à la recommandation sur la ségrégation des sexes sur le marché du travail est satisfaisante. Le gouvernement suédois est conscient du problème et a pris plusieurs nouvelles mesures pour réduire le déséquilibre. La Direction nationale du marché du travail (AMS) s'est vu octroyer un budget spécial pour mener un projet visant à mettre fin à la ségrégation entre hommes et femmes sur le marché du travail. La réponse à la troisième recommandation, relative à la garantie de l'efficacité des politiques actives du marché du travail, est satisfaisante. Ces politiques font en permanence l'objet d'un suivi et d'une évaluation par l'Institut pour l'évaluation de la politique du marché du travail. L'efficacité des politiques actives du marché du travail est également garantie par les objectifs quantitatifs fixés par le gouvernement et son suivi continu des activités de l'AMS, en demandant à cette dernière de rendre compte à intervalles plus réguliers de l'efficacité des politiques actives du marché du travail.

Principaux défis à relever: Des modifications ont été apportées aux systèmes d'imposition et d'indemnisation, qui ont entraîné une diminution des effets marginaux, même si des progrès supplémentaires doivent encore être accomplis. Certains systèmes d'indemnisation sont très généreux, mais les critères à remplir pour en bénéficier sont très stricts. La nécessité d'accroître la quantité de main-d'œuvre constituera vraisemblablement l'un des principaux défis pour les années à venir. Dans ce contexte, un des principaux défis futurs du gouvernement et des partenaires sociaux semble consister en la réduction de l'augmentation rapide des congés de maladie, en particulier ceux de longue durée. Les mesures visant à encourager les immigrants à accéder au marché du travail pourraient contribuer à atteindre cet objectif.

SUÈDE

Note Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	71,7	68,1	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	66,5	61,8	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	70,4	66,6	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	1,2	2,1	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	5,1	9,9	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	1,8	3,4	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	5,2	9,3	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	4,9	9,5	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

Note: un ajustement méthodologique effectué récemment par Eurostat révèle qu'en 2001 le taux d'emploi en Suède s'élevait à 74,1 %, ce qui a peu d'effet sur l'évolution entre 2000 et 2001.

ROYAUME-UNI

Résultats clés en 2001: À ce jour, le ralentissement de l'économie mondiale n'a pas eu un grand impact sur le marché du travail du Royaume-Uni. L'emploi a continué à progresser pour la cinquième année consécutive. 1,5 million de personnes supplémentaires ont trouvé du travail depuis 1997. Cette croissance, qui concerne tous les secteurs, a permis d'accroître le taux d'emploi global jusqu'à 71,7% ainsi que le taux d'emploi des hommes, des femmes et des travailleurs âgés. Il subsiste cependant plusieurs problèmes structurels. Le nombre de personnes prétendant à une prestation de maladie ou d'invalidité a continué à augmenter pour atteindre près de 3 millions d'individus, dont 2,5 millions ont trait à des prestations supérieures à un an. Malgré le recul du chômage dans toutes les régions, les disparités régionales s'accroissent. Le non-emploi reste concentré dans les communautés défavorisées, les familles sans travailleur et certains groupes défavorisés (parents isolés, certaines minorités ethniques, travailleurs âgés masculins et personnes handicapées). 40% des personnes bénéficiant de prestations éprouvent des difficultés à lire, écrire et calculer.

Évaluation générale de la politique de l'emploi: Le Royaume-Uni dépasse les objectifs quantitatifs fixés à Lisbonne. La politique est devenue plus ambitieuse depuis le lancement de la stratégie européenne pour l'emploi, l'objectif recherché étant le plein emploi. Les politiques menées dans le domaine de l'esprit d'entreprise et de la capacité d'insertion professionnelle visent à encourager l'intégration sociale et des initiatives locales s'efforcent de répondre au problème des disparités géographiques en matière de création d'emplois. Les liens avec le PAN inclusion sociale ne sont pas démontrés de manière très claire. La politique dans le domaine de la capacité d'adaptation est axée sur la promotion des méthodes de travail flexibles, qui sous-entendent une sécurité minimale. Les politiques récentes devraient améliorer l'équilibre entre la vie familiale et professionnelle. Le PAN indique que les questions d'égalité des sexes sont mieux prises en compte dans l'ensemble du processus d'élaboration des politiques. La stratégie adoptée par le Royaume-Uni pour améliorer la qualité de l'emploi consiste à offrir un plus grand choix dans l'éventail des emplois disponibles. Le PAN reconnaît que la recherche, par les employeurs, de moyens d'améliorer la qualité de l'emploi peut avoir des effets positifs, en constatant que la productivité peut s'en trouver renforcée, mais il est malaisé de déterminer comment les employeurs seront encouragés à s'engager sur cette voie.

Réponse aux recommandations: Aux niveaux national, régional, local et des entreprises, les partenaires sociaux ont pris une part plus active à la mise en œuvre des politiques depuis 1997. À l'échelon national, l'approche du gouvernement reste la consultation des partenaires sociaux sur l'exécution des politiques, lorsque cela s'avère nécessaire. Leur participation ne fait pas l'objet d'un cadre général. Le Rapport conjoint sur la productivité des partenaires sociaux représente une contribution importante dans le domaine des qualifications de la main-d'œuvre. Une série de politiques liées à la modernisation de l'organisation du travail, mises en œuvre après la participation des partenaires sociaux, devraient contribuer à améliorer la qualité de l'emploi.

Le gouvernement britannique reconnaît que l'écart de rémunération entre les sexes est à un niveau inacceptable. Les ministères doivent préparer des plans d'action pour réduire tous les écarts. Par ailleurs, des études sont entreprises pour mieux cerner ce problème. Le nombre de femmes travaillant à temps partiel (souvent pour un faible salaire) est un des facteurs principaux de l'écart des rémunérations et la capacité de ces femmes à progresser est souvent liée à l'acquisition de nouvelles compétences. Les efforts fournis pour mettre en place des structures d'accueil des enfants à un prix abordable sont couronnés de succès. Cependant, l'écart entre l'offre et la demande reste important. Il faut dès lors poursuivre sur cette voie.

D'après la définition commune de l'indicateur pour la ligne directrice 2, 14,2% des chômeurs ont pris part à une mesure active en 2001. Le PAN affirme que le régime d'indemnisation actif et le dynamisme du marché du travail britannique rendent inadéquate la définition d'un objectif ciblé. Le taux d'entrée dans le chômage de longue durée (9,1%) a de nouveau chuté, mais il reste supérieur au résultat des États membres les plus performants dans ce domaine. Pour équilibrer la priorité accordée à la recherche active de travail, et étant donné que les personnes entrant en ligne de compte pour le New Deal sont les plus difficiles à aider, les politiques visant à identifier les carences dans le domaine des compétences de base et à y remédier sont très importantes.

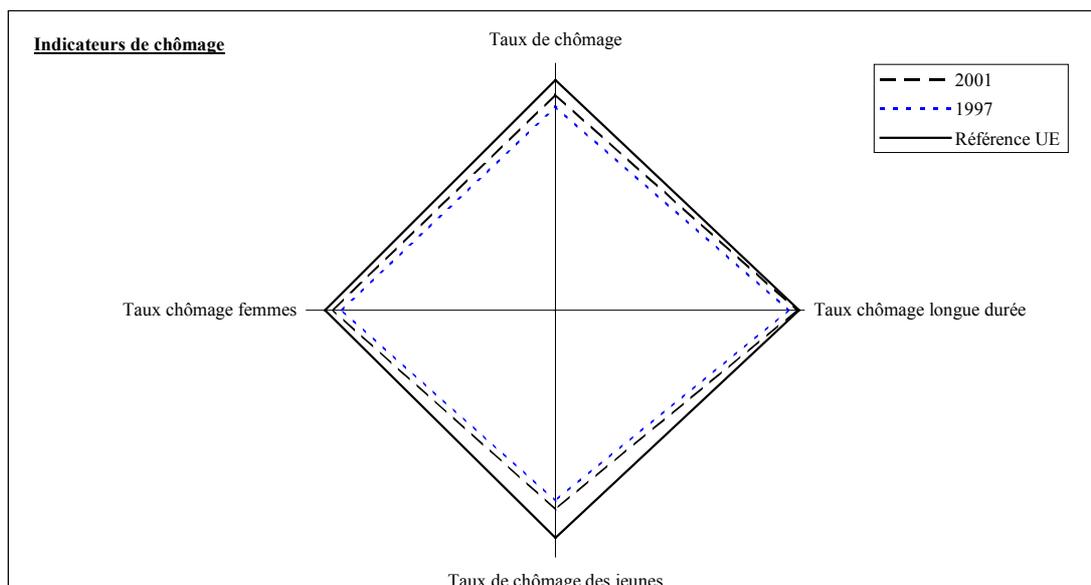
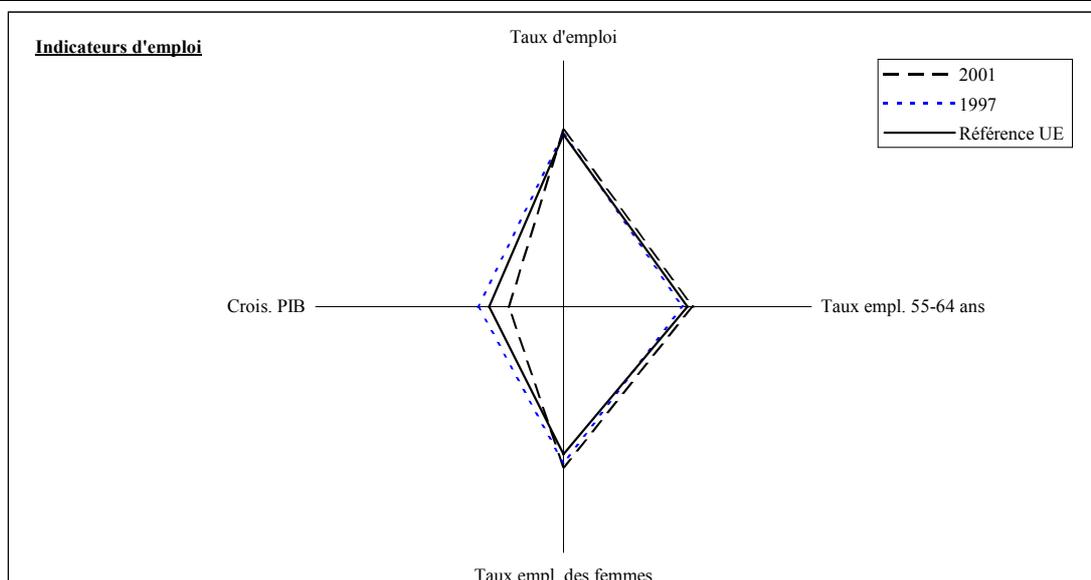
Les Conseils pour l'apprentissage et les compétences (Learning and Skills Councils, LSC) et leurs équivalents dans les administrations décentralisées jouent un rôle central sur le plan du développement de la main-d'œuvre et entreprennent des actions fondamentales à l'échelon local. Les LSC sont responsables des nouveaux "projets pilotes de formation en faveur des employeurs", qui ouvrent des droits à la formation pour les salariés les moins qualifiés et un soutien aux employeurs dont le personnel consacre une partie de son temps à suivre des formations. Les études du gouvernement indiquent que les travailleurs non qualifiés, à temps partiel ou âgés sont parmi les moins susceptibles de recevoir une formation dans le cadre de leur travail. Les politiques en vigueur pourraient être complétées par des mesures d'incitation supplémentaires en faveur de ceux qui en ont le plus besoin et des employeurs disposant des moyens financiers les plus limités pour payer des formations (PME).

Principaux défis à relever: *La hausse continue du nombre de personnes prétendant à des prestations de maladie ou d'invalidité représente une entrave potentielle à la poursuite de l'augmentation de la main-d'œuvre. Parmi les autres problèmes à aborder, on peut citer l'accroissement des disparités en matière d'emploi, notamment au niveau régional, et les différences de taux d'emploi entre une série de groupes défavorisés et le reste de la population active. Une intervention plus précoce en faveur d'un plus grand nombre de chômeurs compléterait une approche préventive axée sur la recherche active de travail. Pour remédier aux pénuries de qualifications et à la productivité insuffisante de la main-d'œuvre, le gouvernement et les partenaires sociaux pourraient promouvoir la formation en situation de travail (en particulier dans les entreprises de petite taille). L'encouragement des employeurs à former les femmes occupant des emplois à temps partiel à faibles revenus pourrait contribuer à résoudre l'écart de rémunération entre les sexes, dont l'ampleur est inacceptable. À l'échelle nationale, il importe de s'appuyer sur le rôle accru joué par les partenaires sociaux dans le cadre de la mise en œuvre des politiques, en particulier pour accroître la qualité du travail.*

ROYAUME-UNI

Note: Plus la surface est grande, meilleur est le résultat. La conception des graphiques fait que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas, sont les plus éloignés du centre.

	2001	1997	Référence UE
Taux d'emploi	71,7	70,0	70 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Taux d'emploi 55-64 ans	52,3	48,3	50 (Objectif 2010, sommet Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	65,1	63,2	60 (Objectif 2010, sommet Lisbonne)
Croissance PIB	2,2	3,4	3 (Scénario de base, sommet Lisbonne)



	2001	1997	Référence UE
Taux de chômage	5,0	6,9	2,7 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	1,3	2,6	0,8 (moyenne des quatre meilleurs résultats:L,NL,DK,A)
Taux de chômage des jeunes	7,7	9,1	3,1 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	4,4	5,8	3,0 (moyenne des trois meilleurs résultats:L,NL,IRL)

4. ORIENTATIONS POUR L'AVENIR

Le présent rapport, qui passe en revue les principaux développements des politiques nationales de l'emploi et les résultats de 2001, complète et confirme en grande partie les enseignements tirés de l'évaluation des premières années de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE). La base est dorénavant suffisamment solide pour élaborer la prochaine génération de la SEE, en réponse à l'appel lancé au Conseil européen de Barcelone en faveur d'un renforcement de la stratégie européenne.

Nécessité de poursuivre les réformes structurelles des marchés du travail

Comme l'indique le rapport d'évaluation, les mesures stratégiques adoptées par les États membres pour améliorer le fonctionnement de leur marché du travail ont été couronnées de succès. Cependant, compte tenu de la position relativement faible de l'ensemble de l'UE sur le plan de l'emploi et du taux d'activité, du chômage et de la productivité par travailleur, il subsiste de sérieuses carences. Les États membres continuent en outre à enregistrer d'importantes disparités sur le marché du travail liées au sexe, à l'âge, aux personnes défavorisées ou d'une région à l'autre. Il existe des différences considérables entre les États membres concernant les niveaux de performance et le rythme des réformes structurelles.

Il est d'autant plus important de poursuivre les réformes qui visent à renforcer la position de l'UE que celle-ci doit faire face à de nouveaux défis, dont le vieillissement et la diminution de la population active, les aspects – encore développés de manière insuffisante – de la qualité de l'emploi et de l'ouverture à tous des marchés du travail, la globalisation de l'économie mondiale, le rythme rapide des restructurations économiques et sociales et l'apparition de goulets d'étranglement dans certains secteurs et régions. Les pays candidats, qui doivent adhérer prochainement à l'Union, procèdent encore à des réformes économiques majeures et sont confrontés à des problèmes aigus dans le domaine de l'emploi et du fonctionnement de leur marché du travail.

Confrontés à l'essoufflement actuel de l'économie, les États membres devraient intensifier les réformes structurelles, y compris sur les marchés du travail, afin de favoriser l'adaptation aux mutations des travailleurs et des entreprises. La réussite de la mise en œuvre de la SEE contribuera, au contraire, à stabiliser les espérances et à limiter l'accroissement du chômage et du chômage de longue durée tout en préparant la main-d'œuvre à la prochaine reprise économique. Les réformes du marché du travail doivent s'accompagner d'autres réformes structurelles, portant notamment sur les marchés des produits, des capitaux et des services, car ils sont largement interdépendants.

Large consensus sur les principaux éléments à réunir pour une nouvelle SEE efficace

La communication de la Commission intitulée "Bilan de cinq années de stratégie européenne pour l'emploi" ⁴⁸ identifiait des questions fondamentales en vue du débat sur l'avenir de la SEE. Ce document, conjugué à une autre communication concernant "la rationalisation des cycles annuels de coordination de la politique économique et de la politique de l'emploi" ⁴⁹, constituait la base d'un débat actif à tous les niveaux. Le Parlement européen a adopté une résolution en septembre ⁵⁰ et le Conseil a tenu un premier débat sur le sujet en octobre. Sur la base, entre autres, de ces documents, un large consensus se dégage sur certains aspects essentiels du renforcement de la SEE:

- la SEE devrait être principalement axée sur la concrétisation des objectifs de Lisbonne: une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et une plus grande cohésion sociale dans le contexte de l'évolution vers une économie de la connaissance et capable d'une croissance durable. Ces objectifs sont complémentaires et étroitement liés;
- la SEE devrait être conçue comme une stratégie à moyen terme, dont l'échéance est fixée à 2010 et l'évaluation à mi-parcours à 2006. Il faudrait éviter de modifier les lignes directrices pour l'emploi au cours des années intermédiaires;
- les lignes directrices pour l'emploi devraient couvrir un large éventail de politiques de l'emploi de manière intégrée, tout en mettant l'accent sur des priorités essentielles s'appuyant sur des objectifs appropriés et davantage axées sur les résultats;
- il faudrait poursuivre l'examen annuel des progrès réalisés par rapport aux objectifs convenus, sur la base des plans d'action nationaux pour l'emploi et en recourant à des indicateurs efficaces;
- les différents processus contribuant à la mise en œuvre de l'agenda de Lisbonne devraient être réorganisés. Cela sous-entend en particulier la synchronisation du processus de coordination de l'emploi avec les grandes orientations des politiques économiques ainsi qu'une meilleure complémentarité et cohérence mutuelles, tenant compte de leurs missions respectives; et
- la SEE devrait reposer sur une meilleure gouvernance.

⁴⁸ COM (2002) 416 final du 17 juillet 2002.

⁴⁹ COM (2002) 487 final du 3 septembre 2002.

⁵⁰ Évaluation des cinq premières années des lignes directrices sur l'emploi, 25 septembre 2002.

Priorités pour l'avenir

Des politiques de l'emploi performantes, qui remplissent les critères généraux exposés ci-dessus, sont essentielles à la réalisation des objectifs globaux de la stratégie de Lisbonne, à savoir la croissance économique durable, le plein emploi, la compétitivité et le renforcement de la cohésion sociale.

À ce jour, la SEE est parvenue à promouvoir une meilleure interaction entre une série de politiques favorisant l'emploi et à renforcer la convergence des politiques nationales de l'emploi vers les engagements des lignes directrices pour l'emploi (voir la communication de la Commission "Bilan de cinq années de stratégie européenne pour l'emploi"). La future SEE doit tirer profit de cette expérience et poursuivre la dynamique des réformes structurelles. Elle restera de la sorte une stratégie de promotion et de gestion des mutations qui vise à faciliter et à accompagner les profondes transformations socio-économiques auxquelles sont confrontés les États membres actuels et futurs.

Une stratégie pour l'emploi améliorée poursuivrait par conséquent trois objectifs se renforçant mutuellement: l'accroissement des taux d'emploi et d'activité, l'augmentation de la qualité et de la productivité au travail et la promotion d'un marché du travail favorisant l'insertion sociale. Les modalités de sa mise en œuvre méritent également une plus grande attention afin d'améliorer la gouvernance.

L'investissement dans le capital humain, le développement des compétences et l'éducation et la formation tout au long de la vie sont essentiels pour relever ces défis. De plus, l'intégration d'une perspective d'égalité entre les hommes et les femmes, par l'application de la dimension du genre et, le cas échéant, par des mesures spécifiques constitue également un aspect primordial.

Les efforts stratégiques visant à soutenir une amélioration de la SEE doivent reposer sur des engagements forts par les États membres en termes de ressources, aussi bien administratives que financières, qui se traduisent, dans certains cas, par une réorientation des dépenses publiques.

Augmenter les taux d'emploi et d'activité

La réalisation des objectifs en matière d'emploi fixés par les Conseils européens de Lisbonne et de Stockholm est fondamentale pour la croissance économique de l'Union européenne ainsi que pour la viabilité de nos systèmes de protection sociale.

La réussite dépend d'un vaste éventail de politiques, telles que définies dans le Rapport conjoint, relatives à l'accroissement de la participation à la vie active, qui ont été présentées par la Commission et le Conseil lors du Conseil européen de Barcelone⁵¹. En particulier, les politiques

⁵¹ "Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du prolongement de la vie active", COM(2002) 9 final du 24 janvier 2002, document du Conseil n° 6707 du 8 mars 2002.

macro-économiques et l'évolution adéquate des rémunérations devraient continuer à favoriser les investissements, la croissance et l'emploi. De plus, l'environnement économique devrait faciliter l'esprit d'entreprise et la création d'emplois. Il importe de maintenir – et dans certains pays d'accélérer – le rythme de la croissance du taux d'emploi des femmes. Le faible taux d'emploi des travailleurs âgés nécessite des réponses politiques résolues et globales. La mise en œuvre de politiques actives efficaces et effectives axées sur la prévention en faveur des chômeurs et des inactifs devrait être poursuivie, et il faudrait entreprendre de nouvelles réformes des systèmes d'imposition et d'indemnisation pour rendre le travail plus avantageux, tout en préservant un niveau adéquat de protection sociale. La lutte contre le travail illégal devrait être intensifiée, afin de remplacer celui-ci par des emplois réguliers. Il convient de continuer à encourager la mobilité géographique et professionnelle, notamment par la mise en œuvre du Plan d'action en matière de compétences et de mobilité ⁵², afin d'assurer une meilleure adéquation de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi. Une immigration bien gérée en provenance de pays tiers devrait être perçue comme une source supplémentaire de main-d'œuvre. Les disparités régionales persistantes en termes d'emploi et de chômage requièrent également des réponses appropriées.

Exploiter les synergies entre la productivité et la qualité au travail

La qualité au travail est un concept multidimensionnel reconnu par le Conseil européen de Laeken de décembre 2001, qui a arrêté une série d'indicateurs visant à contrôler les progrès réalisés par les États membres à cet égard. L'expérience acquise à ce jour indique que les États membres commencent à intégrer la dimension de qualité dans leurs politiques de l'emploi, mais, dans la plupart des cas, uniquement de manière partielle. Des progrès supplémentaires doivent être accomplis, compte tenu du fait que l'amélioration de la qualité au travail représente une condition indispensable à l'accroissement durable de l'emploi ainsi qu'à de nouvelles augmentations de la productivité de la main-d'œuvre.

Il faudrait en particulier continuer à encourager différentes formes de relations du travail ainsi que des approches novatrices de l'organisation du travail afin de répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs. Dans ce contexte, il importe de se pencher sur le problème de la segmentation du marché du travail, d'éviter celle-ci et d'atteindre un bon équilibre entre la flexibilité et la sécurité en garantissant que les travailleurs employés selon des régimes contractuels et des horaires de travail différents bénéficient d'un accès égal à la sécurité, au développement de carrière et à la formation. L'augmentation de l'investissement dans le capital humain constitue une priorité cruciale et il est essentiel de proposer des incitants adéquats pour mettre en œuvre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie. Pour conserver les travailleurs plus longtemps sur le marché du travail, il est nécessaire de garantir la qualité des postes de travail, notamment en améliorant la santé et la sécurité. Les mesures visant à améliorer la qualité au travail revêtent également un intérêt particulier dans le cadre de l'augmentation du taux d'activité des femmes et des travailleurs âgés.

⁵² COM(2002) 72 final.

Les conditions facilitant l'accès des jeunes au marché du travail et la progression de leur carrière grâce à un emploi de qualité requièrent une attention spéciale. La qualité du dialogue social en général et les accords conclus lors des négociations collectives jouent un rôle crucial pour la promotion de la qualité au travail sous ces différents aspects.

Promouvoir un marché du travail favorisant l'intégration

L'emploi est un facteur essentiel de cohésion sociale et d'intégration. Par conséquent, la SEE a un rôle majeur à jouer dans la promotion de l'objectif de Lisbonne relatif à la société favorisant l'intégration. Elle devrait viser en particulier à réduire les grandes disparités qui persistent sur le marché du travail entre les hommes et les femmes, entre les personnes valides et les personnes handicapées et entre les nationaux et les ressortissants étrangers. Ces disparités se reflètent aussi bien sur le plan du chômage de longue durée – qui comporte un risque élevé d'exclusion du marché du travail et d'exclusion sociale – que sur le plan de l'inactivité. Les problèmes sont souvent exacerbés par une forte concentration régionale ainsi qu'une concentration dans les zones urbaines et rurales.

On a pu constater que la réussite de l'intégration de catégories de personnes défavorisées sur le marché du travail est tributaire d'une approche globale reposant sur l'anticipation et la prévention des besoins et comprenant:

- des mesures actives du marché du travail bien ciblées et axées sur la prévention, visant à améliorer leur capacité d'insertion professionnelle, compte tenu des caractéristiques individuelles des personnes concernées;
- des mesures visant à promouvoir la création de possibilités d'emploi adéquates, combinées à des actions de sensibilisation et à des incitants à l'embauche destinés aux employeurs, ainsi que des réglementations et des politiques en matière de lutte contre la discrimination. Dans ce contexte, il conviendrait d'exploiter davantage les possibilités de création d'emplois dans l'économie sociale ou dans les secteurs répondant aux nouvelles demandes;
- un soutien provenant d'un ensemble plus large de mesures d'accompagnement rendant l'emploi réellement intéressant pour les personnes concernées. La disponibilité des services de garde pour les enfants et les autres personnes à charge revêt une importance particulière à cet égard.

Meilleure gouvernance

La communication de la Commission et l'évaluation de la SEE mentionnent déjà que l'amélioration de la gouvernance de la SEE représente une question clé pour l'avenir, en soulignant en particulier la nécessité d'une participation plus intense des partenaires sociaux et des autres acteurs concernés, la nécessité de doter la SEE d'une dimension territoriale ainsi que l'importance de la coopération interministérielle aux niveaux national et communautaire.

Dans sa résolution du 25 septembre 2002 ⁵³ sur l'avenir de la SEE, le Parlement européen a souligné avec force la nécessité de mieux intégrer la SEE dans le processus national d'élaboration des politiques et a appelé à une plus grande participation des parlements nationaux à l'élaboration des plans d'action nationaux pour l'emploi. Cette participation, qui est déjà organisée dans plusieurs États membres, améliorerait certainement la valeur ajoutée de la SEE et son impact. Il faudrait également prendre des mesures pour renforcer la visibilité de la SEE auprès des parties concernées et du grand public.

Il faut en particulier encourager la participation plus étroite des partenaires sociaux et renforcer la visibilité de leur contribution à la SEE, sur la base de leur déclaration commune au sommet de Laeken et de leur programme d'action conjoint à l'échelle communautaire. Dans le contexte du cadre d'actions concernant le développement des qualifications et des compétences présentées au Conseil de Barcelone, les partenaires sociaux se sont déjà engagés à suivre ces développements à intervalles réguliers à tous les niveaux et à entreprendre une évaluation en 2006. Dans sa communication intitulée «Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement» ⁵⁴, la contribution des partenaires sociaux à la réussite de la stratégie de Lisbonne est mise en évidence. L'action concertée entre les partenaires sociaux sera renforcée par une décision du Conseil visant à établir un «sommet tripartite pour la croissance et l'emploi », qui se tiendra à la veille du Conseil européen du printemps.

De même, une association étroite des acteurs locaux et régionaux et des représentants de la société civile en faveur de l'élaboration et de la mise en œuvre de la stratégie se révélerait d'une grande utilité.

L'application de ces intervenants devrait améliorer le capital social, c'est-à-dire le soutien apporté par les institutions, les services et les réseaux informels aux sans-emploi qui cherchent du travail.

⁵³ Évaluation des cinq premières années des lignes directrices sur l'emploi, PE 316.370, 25 septembre 2002.

⁵⁴ COM (2002) 341.

Suivi

Le débat sur l'avenir de la SEE s'est poursuivi sur la base, notamment, du rapport de printemps de la Commission intitulé "Opter pour la croissance: connaissance, innovation et emploi dans une société fondée sur la cohésion" ⁵⁵ et de la communication sur l'avenir de la SEE ⁵⁶, adoptés tous deux le 14 janvier 2003. À la lumière de ce débat, le Conseil et la Commission ont approuvé les messages clés qui suivent sur l'avenir de la stratégie européenne pour l'emploi. Après le Conseil européen de printemps, la Commission formulera, en avril 2003, une proposition officielle de lignes directrices et de recommandations pour l'emploi en vue de son adoption par le Conseil à la fin du premier semestre 2003.

Messages clés sur l'avenir de la stratégie européenne pour l'emploi

La stratégie pour l'emploi joue un rôle prépondérant dans la mise en œuvre des objectifs en matière d'emploi et de marché du travail définis par la stratégie de Lisbonne, et elle a clairement contribué aux progrès réalisés au cours de ces dernières années. Des efforts supplémentaires sont nécessaires, conformément aux conclusions de Stockholm et de Barcelone, pour accélérer les réformes structurelles, y compris les réformes du marché du travail, compte tenu des défis que posent la restructuration, la démographie et l'élargissement. Le nouveau cycle triennal des lignes directrices pour l'emploi devrait fournir une base solide pour une stratégie simplifiée et plus efficace. Les lignes directrices pour l'emploi et les grandes orientations des politiques économiques devraient fonctionner d'une manière cohérente et complémentaire conformément aux conclusions de Lisbonne (point 35).

- La future stratégie pour l'emploi devrait promouvoir les trois objectifs globaux suivants: le plein emploi grâce à une augmentation des taux d'emploi, la qualité et la productivité du travail, ainsi que la cohésion et un marché du travail favorisant l'insertion. Ces trois grands objectifs, qui sont étroitement liés et complémentaires, devraient fournir une approche intégrée en matière de politiques de l'emploi.
- Afin d'atteindre ces trois objectifs globaux, les lignes directrices pour l'emploi devraient être axées sur les résultats et donner la priorité aux éléments suivants:
 - introduire des mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des personnes inactives;
 - rendre le travail plus avantageux en augmentant les incitations financières afin de renforcer l'attrait du travail;
 - multiplier et améliorer les emplois, y compris en favorisant l'esprit d'entreprise;

⁵⁵ COM(2003) 5 final.

⁵⁶ COM(2003) 6 final.

- accroître l'offre de main-d'œuvre et la participation dans tous les groupes et promouvoir le vieillissement actif;
- faire face au changement et promouvoir la capacité d'adaptation tout en assurant un bon équilibre entre flexibilité et sécurité sur le marché du travail;
- promouvoir le développement des ressources humaines en investissant dans les compétences et dans l'éducation et la formation tout au long de la vie ainsi qu'en augmentant la mobilité, ce qui favorisera le rapprochement de l'offre et de la demande, l'aptitude à l'emploi, la productivité, l'adaptabilité et la disponibilité de la main-d'œuvre;
- promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes;
- soutenir l'intégration des personnes défavorisées et lutter contre les discriminations dont elles sont victimes sur le marché du travail; et
- corriger les disparités régionales en matière d'emploi.

La transformation du travail non déclaré en emploi régulier est une question essentielle qu'il conviendrait d'aborder dans le cadre de la réalisation de ces objectifs. Les effets de l'immigration sur les marchés du travail sont aussi une question importante dont il convient de tenir compte à cet égard.

- La bonne gouvernance et le partenariat sont des éléments importants pour la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi, dans le respect intégral des traditions et des pratiques nationales. Le Parlement européen jouera un rôle important à cet égard. C'est aux États membres qu'il incombe de mettre en œuvre la stratégie pour l'emploi. Conformément aux traditions nationales, les partenaires sociaux devraient faire des contributions importantes, de même que d'autres acteurs dans le domaine de l'emploi aux niveaux national et régional. Les Fonds structurels européens, notamment le Fonds social européen, joueront également un rôle important.
- Les institutions du marché du travail, notamment les services de l'emploi, doivent être modernisées et renforcées, tant dans les pays candidats à l'adhésion que dans les États membres actuels.
- Les lignes directrices devraient être limitées en nombre et prévoir qu'il appartient aux États membres de définir la combinaison de mesures qui leur convient.
- Afin d'assurer l'efficacité de la stratégie et conformément à l'appel demandant que l'accent soit davantage mis sur la mise en œuvre, les lignes directrices devraient être sous-tendues par des objectifs pertinents et concrets qui devraient présenter un lien précis avec les objectifs de la stratégie de Lisbonne.
- Il conviendrait de réexaminer les indicateurs afin qu'ils reflètent clairement les objectifs des lignes directrices révisées, en vue d'établir un ensemble plus efficace d'indicateurs solides,

comparables, mieux ciblés et qui fondés sur des sources d'information mises à jour. Ces indicateurs devraient permettre d'évaluer les progrès réalisés et constituer une base efficace pour l'exercice d'une "pression des pairs.

- Les plans d'action nationaux pour l'emploi devraient fournir une base autonome et suffisante pour l'analyse annuelle des progrès accomplis, afin d'être une source d'informations utiles pour les instruments de la stratégie. Un cycle triennal pour les lignes directrices devrait permettre l'établissement de rapports annuels mieux ciblés et mieux axés sur des questions prioritaires, ce qui contribuera à la simplification et au renforcement du processus d'établissement de rapports. La logique du cycle triennal met en évidence les plans d'action nationaux qui, lors de la première année, fourniront une couverture stratégique complète, mais qui, au cours des deuxième et troisième années, se concentreront sur les résultats et la mise en œuvre, et également, la troisième année, sur l'évaluation.

ANNEXE 1: TABLEAU RÉCAPITULATIF DES INDICATEURS CLÉS ET DE PERFORMANCE POUR 2001⁵⁷

	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU15
Indicateurs de l'emploi																
Taux d'emploi total	59,9	76,2	65,8	55,4	56,3	63,1	65,7	54,8	62,9	74,1	68,4	68,9	68,1	71,7 ⁵⁸	71,7	63,9
<i>Hommes</i>	69,1	80,2	72,6	70,8	70,9	70,3	76,4	68,5	74,8	82,8	76,7	76,9	70,9	73,0	78,3	73,0
<i>Femmes</i>	50,5	72,0	58,8	40,9	41,9	56,1	55,0	41,1	50,9	65,2	60,1	61,1	65,4	70,4	65,1	54,9
15-24	32,7	62,3	46,5	26,0	33,1	29,5	49,6	26,3	32,4	70,4	51,2	43,8	41,7	36,6	56,9	40,7
25-54	75,9	84,4	79,3	70,1	68,8	79,9	76,4	69,2	78,7	82,8	82,7	82,4	81,6	83,1	80,6	77,1
55-64	24,1	58,0	37,7	38,0	38,9	31,0	46,8	28,0	24,4	39,6	28,6	50,3	45,7	66,5	52,3	38,5
Taux d'emploi éq. temps plein ⁵⁹	55,7	69,8	58,6	55,1	53,8	59,9	60,7	52,7	60,0	58,1	63,4	67,4	65,7	65,1	62,1	58,5
<i>Hommes</i>	68,6	76,9	70,9	71,2	70,3	70,3	75,6	67,6	74,9	75,0	76,0	77,5	69,8	70,0	74,8	71,3
<i>Femmes</i>	43,0	63,0	46,5	40,0	37,8	50,0	45,7	38,1	45,1	41,6	50,9	57,7	61,8	60,2	50,2	46,0
Indicateurs de chômage																
Taux de chômage total	6,6	4,3	7,9	10,5	10,6	8,6	3,8	9,4	2,0	2,4	3,6	4,1	9,1	5,1	5,0	7,4
<i>Hommes</i>	6,0	3,8	7,7	7,0	7,5	7,1	3,9	7,3	1,7	1,9	3,0	3,2	8,6	5,2	5,5	6,4
<i>Femmes</i>	7,4	4,9	8,1	15,6	15,5	10,5	3,7	12,9	2,4	3,0	4,3	5,1	9,7	4,9	4,4	8,7
Taux de chômage des jeunes	6,1	5,9	4,8	10,2	9,1	7,1	3,3	10,2	2,7	4,1	3,2	4,5	10,3	5,2	7,7	7,1
<i>Hommes</i>	6,3	5,5	5,6	8,4	7,8	7,0	3,8	10,1	3,2	3,5	3,0	3,9	10,3	5,2	9,1	7,2
<i>Femmes</i>	5,9	6,3	4,0	11,9	10,3	7,1	2,8	10,4	2,1	4,6	3,4	5,1	10,2	5,2	6,3	7,0
Taux de chômage de longue durée	3,0	0,9	3,9	5,4	5,1	2,9	1,3	5,9	0,5	0,8	0,9	1,5	2,5	1,8	1,3	3,3
<i>Hommes</i>	2,8	0,8	3,7	3,2	3,1	2,4	1,6	4,5	0,5	0,7	0,9	1,2	2,7	2,1	1,7	2,8
<i>Femmes</i>	3,4	1,0	4,1	8,7	8,1	3,5	0,8	8,0	0,5	1,0	1,0	1,9	2,3	1,5	0,8	3,9
Indicateurs économiques																
Croissance de l'emploi total	1,2	0,2	0,2	-0,1	2,5	1,9	2,9	1,6	5,6	2,1	0,2	1,6	1,2	1,9	0,8	1,2
Croissance réelle du PIB	1,0	1,0	0,6	4,1	2,8	1,8	6,8	1,8	3,5	1,1	1,0	1,7	0,7	1,2	2,2	1,6
Croiss.productivité main-d'œuvre (par salarié)	-0,2	0,8	0,4	4,2	0,3	-0,4	3,7	0,2	-2,0	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,4	0,4
Croiss.productivité main-d'œuvre (par heure)	-0,2	1,0	0,4	4,2	0,3	0,1	3,7	0,2	-2,1	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,2	0,3
Coûts unitaires réels de la main-d'œuvre	1,3	0,9	-0,1	-1,2	0,0	1,3	0,3	-0,1	7,1	1,0	0,1	0,8	2,8	2,3	1,3	0,6
Autres indicateurs clés																
Participat. aux actions d'éducation et de formation	7,3	17,8	5,2	1,4	4,7	2,7	5,2	5,1	5,3	16,3	7,8	3,3	19,3	17,5	21,7	8,4

⁵⁷ Pour plus d'informations sur les indicateurs clés, voir ci-dessous.

⁵⁸ Un ajustement méthodologique effectué récemment par Eurostat révèle qu'en 2001 le taux d'emploi en Suède s'élevait à 74,1 %, ce qui a peu d'effet sur l'évolution entre 2000 et 2001.

⁵⁹ Les données de l'Espagne relatives à 2001 sont provisoires.

	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU15
<i>Hommes</i>	7,7	16,4	5,7	1,5	4,1	2,5	5,2	4,9	5,9	17,0	9,0	3,0	17,1	15,4	18,0	7,8
<i>Femmes</i>	6,9	19,1	4,8	1,2	5,2	3,0	5,3	5,2	4,7	15,5	6,7	3,7	21,4	19,7	25,6	8,9
Dépenses d'investissement dans l'éducation				3,5	4,4	5,7		4,5		4,9				8,3		
Niveau de culture numérique des enseignants																
<i>formés à l'utilisation d'un ordinateur</i>	51	68	35	40	63	44	74	58	41	62	64	37	76	63	74	54
<i>formés à l'utilisation d'Internet</i>	34	59	22	24	47	29	49	33	21	35	43	21	56	52	56	36
Taux de jeunes quittant prématur. le syst. scolaire	13,6	16,8	12,5	16,5	28,3	13,5	18,9	26,4	18,1	15,3	10,2	45,2	10,3	7,7		19,4
<i>Garçons</i>	15,0	16,9	12,2	20,4	34,7	15,0	22,6	30,2	19,0	16,5	9,7	52,3	13,0	9,2		21,9
<i>Filles</i>	12,3	16,7	12,8	13,0	21,8	12,0	15,1	22,6	17,2	14,1	10,7	38,0	7,7	6,2		16,8
Accès à Internet dans les écoles	91	98	94	45	94	84	98	89	92	93	72	62	99	100	95	89
<i>Primaires</i>	90	98	90	22	91	63	96	87	86	91	53	56	99	100	93	84
<i>Secondaires</i>	96	99	98	58	95	97	99	98	100	100	95	91	99	100	98	96
<i>Supérieures</i>	94	100	97	85	98	98	100	97	100	100	96	100	97	100		97
Pourcentage de travailleurs indépendants	13,2	8,0	9,9	31,6	18,4	9,8	17,0	23,7	6,7	10,8	10,8	25,0	12,3	10,6	11,3	14,0
<i>Hommes</i>	16,3	12,2	12,8	37,9	21,3	13,0	24,3	28,6	8,0	12,7	12,8	27,4	16,0	15,2	15,1	17,8
<i>Femmes</i>	9,1	3,2	6,4	21,3	13,6	5,9	6,5	15,4	4,7	8,4	8,4	22,1	8,3	5,6	6,5	9
Taux d'emploi dans les services		56,4		33,0	35,9		42,1	36,0		56,9	42,4	40,3	45,3	52,5	52,9	44,4
<i>Hommes</i>		50,5		38,0	37,3		38,5	40,2		55,6	39,6	38,7	37,1	44,2	48,7	43,0
<i>Femmes</i>		62,3		28,3	34,3		45,8	31,8		58,2	45,0	41,6	53,6	61,1	57,2	45,6
Taux implicite d'imposit.corrigé sur le travail salarié	44,0	41,5	38,8	37,5	31,5	37,9	27,4	41,3	29,8	31,6	41,7	33,9	45,3	48,5	28,3	36,4
Taux de prélèvement sur les bas salaires	49,1	41,1	45,4	34,3	33,3	38,4	17,3	42,9	28,8	36,8	39,9	29,6	40,9	47,0	24,8	37,8
Accidents du travail (année de référence 1999)	4924	4908	3031	2740	7027	4991	1291	4067	4973	4223	3301	5048	3137	1425	1606	4088
Travail atypique	13,0	18,1	7,7	11,5	24,6	14,9	15,6	9,3	7,7	33,4	6,5	14,7	20,8	23,6	9,2	13,4
<i>À temps partiel</i>	20,2	20,8	20,8	3,5	8,4	17,1	17,7	9,6	11,5	43,1	17,3	4,8	11,8	22,7	25,1	18,9
<i>À durée déterminée</i>	8,8	9,4	12,4	12,9	31,5	14,9	3,7	9,5	4,4	14,3	8,1	20,3	17,9	14,7	6,7	13,2
Ségrégation entre les sexes																
<i>Par profession</i>	26,1	28,1	27,0	21,7	25,0	26,6	26,8	21,9	26,8	25,0	27,2	26,5	29,6	29,0	26,7	25,2
<i>Par secteur</i>	18,1	19,0	18,2	15,5	19,5	17,4	20,7	15,2	19,6	18,1	20,3	21,5	21,9	21,8	18,8	17,7
Écart d'impact sur l'emploi de la condition de parent entre les sexes (ratio)	1,15		1,53	1,29	1,40	1,34		1,30	1,26	1,23	1,18	1,08			1,47	1,36
Impact sur l'emploi de la condition de parent																
<i>Hommes</i>	-9,7		-7,6	-15,2	-14,1	-9,3		-13,9	-7,2	-4,3	-6,3	-9,6			-5,8	-9,5
<i>Femmes</i>	1,7		21,9	4,2	8,2	11,9		4,9	9,2	12,0	6,8	-2,0			21,6	12,2
Écart de rémunération entre les sexes (année de référence 1998)	7	10	19	13	14	11	20	9		21	21	6			24	16

ANNEXE 2: TABLEAU RECAPITULATIF DES INDICATEURS DEFINIS CONJOINTEMENT EN MATIERE DE PREVENTION ET D'ACTIVATION POUR 2000 ET 2001 ⁶⁰

Tableau A: Indicateurs définis conjointement en matière de prévention – Jeunes chômeurs.

	2000									2001								
	Effort (C/A)			Non-respect (D/B)			Entrée ch. longue durée (B/A)			Effort (C/A)			Non-respect (D/B)			Entrée ch. longue durée (B/A)		
	Total	H	F	Total	H	F	Tot	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Tot	H	F
BE	53,3	53,2	53,2	21,7	19,7	23,6	44,9	42,9	46,9	57,9	59,3	56,3	29,0	27,8	30,3	36,2	35,5	36,9
DK	1,0	1,0	1,0	81,0	83,0	80,0	6,0	6,0	7,0	1,0	1,0	1,0	83,0	84,0	82,0	6,0	6,0	6,0
DE	65,6	66,5	64,2	18,5	18,1	19,1	16,6	16,0	17,5	76,3	76,1	76,6	17,7	15,0	22,9	16,2	15,8	16,7
EL											10,6	10,1					39,5	44,7
ES	39,0	42,0	37,0	37,0	36,0	38,0	8,0	7,0	9,0	32,0	33,0	31,0	46,0	47,0	45,0	10,0	8,0	13,0
FR	5,9	5,2	6,7	59,9	59,4	60,3	14,8	12,8	16,8	6,4(a)	5,6 (a)	7,2 (a)	53,8 (a)	54,5 (a)	53,3 (a)	14,1	13,0	15,2
										55,9 (b)	54,0 (b)	57,9 (b)	79,0 (b)	80,0 (b)	78,1 (b)			
IE	4,3			60,9			8,1			3,8			59,0			7,2		
IT																		
LUX	40,7			11,8			21,8			43,5			8,2			26,8		
NL	100			0			10,0			100			0			10,0		
AU	58,4	56,2	61,3	15,2	18,5	12,8	2,8	2,2	3,6	60,7	58,5	63,6	13,9	15,8	12,3	2,5	2,0	3,2
PT	36,1	34	37,3	6,8	7,5	6,4	12,1	9,5	13,8	34,9	33,5	35,7	23,9	26,3	22,7	17,4	15,0	18,8
FIN	99,0	98,8	99,2	10,9	11,0	10,7	9,1	10,8	7,8	99,5	99,4	99,5	8,7	10,1	7,5	8,6	10,0	7,4
SW	98,7	98,4	98,9	9,6	10,3	8,5	1,3	1,6	1,1	97,9	97,5	98,3	1,1	1,2	0,9	2,1	2,5	1,7
UK	100	100	100	0	0	0	16	16	15	100	100	100	0	0	0	16	16	15

⁶⁰ Les indicateurs utilisés sont explicités à l'annexe 3.

Tableau B: Indicateurs définis conjointement en matière de prévention – Chômeurs adultes.

	2000									2001								
	Effort (C/A)			Non-respect (D/B)			Entrée ch. longue durée (B/A)			Effort (C/A)			Non-respect (D/B)			Entrée ch. longue durée (B/A)		
	Tot	H	F	Tot	H	F	Tot	H	F	Tot	H	F	Tot	H	F	Tot	H	F
BE	47,8	49,6	46,3	38,0	36,0	39,6	35,0	33,5	36,3									
DK	1,0	1,0	1,0	66,0	75,0	58,0	3,0	3,0	3,0	1,0	1,0	1,0	60,0	68,0	53,0	3,0	3,0	3,0
DE	67,2	68,2	65,8	23,6	21,0	26,3	17,3	15,0	20,4	74,3	69,7	70,9	22,4	22,0	22,9	20,7	19,2	23,8
EL																		
ES	30,0	29,0	30,0	62,0	66,0	59,0	8,0	7,0	9,0	23,0	21,0	25,0	62,0	66,0	58,0	9,0	8,0	11,0
FR	6,6	5,3	7,9	50,6	55	45,9	13,3	12,1	14,6	7,6 (a) 53,4 (b)	5,9 (a) 52,6 (b)	9,4 (a) 54,1 (b)	39,1 (a) 75,3 (b)		29,0 (a) 74,9 (b)	12,3	11,6	13,0
IRL										7,7			48,5			12,7		
IT																		
LUX	27,3			38,2			14,6			32,1			21,9			15,3		
NL	12,0			66,0			21,0			15,0			66,0			23,0		
AU	54,6	49,5	67,0	16,9	18,7	15,3	0,9	0,6	1,7	56,3	50,9	70,0	14,8	15,8	13,7	0,6	0,5	0,9
PT	35,8	37,2	35,1	11,6	11,4	11,8	14,4	16,7	13,2	34,2	35,3	33,9	21,7	22,7	21,0	17,6	20,1	16,3
FIN	98,6	98,0	98,9	14,1	14,6	13,6	10,2	14,1	7,9	99,4	99,1	99,6	9,7	13,9	7,4	9,5	13,6	7,3
SW	93,3	92,2	94,4	0,8	0,7	0,8	6,7	7,8	5,6	95,6	94,8	96,4	0,1	0,1	0,1	4,4	5,2	3,6
UK	100	100	100	0	0	0	10	11	7	100	100	100	0	0	0	9	10	7

Remarques spécifiques aux États membres (sur l'annexe 2)

BE: Les chiffres relatifs à l'année 2000 portent sur la période comprise entre 07/99 et 06/00 pour les jeunes et entre 01/00 et 12/00 pour les adultes. Les chiffres de 2001 concernent la période allant de 07/00 à 06/01 pour les jeunes. Les chiffres de 2001 pour les adultes ne sont pas disponibles.

DK: Seuls les chômeurs assurés sont pris en compte. Les chiffres de 2000 portent sur la période allant du second semestre de 1999 au second semestre 2000 et les chiffres de 2001 concernent la période comprise entre le second semestre 2000 et le second semestre 2001 pour les jeunes.

DE: Pour 2000, les données sur les adultes comprennent la totalité des chômeurs.

EL: Il n'existe pas d'indicateurs.

ES: Les chiffres de 2001 portent sur la période comprise entre le 01/04/2001 et le 31/03/2002.

FR: À la suite des modifications méthodologiques et opérationnelles résultant du nouveau PAP/ND ("programme d'action personnalisé pour un nouveau départ") à partir du 1er juillet 2001, les indicateurs ont été divisés en deux périodes: a) 1er semestre 2001 et b) 2e semestre 2001.

NL: Les indicateurs en matière de prévention concernent uniquement les nouveaux chômeurs. Les données relatives aux jeunes chômeurs reposent sur leur situation 12 mois après leur inscription.

PT: En 2001, les données portent pour la première fois sur l'ensemble du territoire.

ANNEXE 3: LES INDICATEURS – SOURCES ET DÉFINITIONS

Les données utilisées dans ce rapport ont été fournies, pour la plupart, par Eurostat, l'Office statistique des Communautés européennes. Certaines données proviennent également des plans d'action nationaux pour l'emploi. Les principales sources d'Eurostat sont:

- l'enquête de la Communauté européenne sur les forces de travail (EFT);
- la série de données trimestrielles d'Eurostat sur la main-d'œuvre (QLFD);
- la série statistique européenne harmonisée sur le chômage; et
- le panel des ménages de la Communauté européenne (PCM).

L'enquête de la Communauté européenne sur les forces de travail (EFT) est l'enquête harmonisée de l'UE sur les évolutions du marché du travail. Certains États membres fournissent des résultats trimestriels sur la base d'une enquête permanente sur les forces de travail, tandis que d'autres réalisent une enquête unique chaque printemps.

La séries de données trimestrielles d'Eurostat sur la main-d'œuvre (*Eurostat Quarterly Labour Force Data series, QLFD*) est une série harmonisée de statistiques trimestrielles sur l'emploi basées sur l'EFT et, le cas échéant, sur des sources nationales. La QLFD se compose de deux ensembles de séries trimestrielles: le premier, qui porte sur la population, l'emploi et le chômage par âge et par sexe, repose principalement sur les résultats de l'EFT; le second a trait à l'emploi par activité économique et la situation en matière d'emploi (essentiellement sur la base des données de l'emploi des comptes nationaux du SEC 1995), ventilé en fonction du sexe et de certaines caractéristiques professionnelles.

Le panel communautaire des ménages (PCM) est une enquête longitudinale annuelle d'un panel représentatif des ménages, lancée en 1994, portant sur les conditions de vie, la situation en matière d'emploi, la santé, l'éducation et les revenus. Au moment de la publication du présent rapport, les données relatives aux quatre premières vagues du panel (1994-1998) étaient disponibles. L'enquête repose sur un questionnaire Eurostat harmonisé, adapté par les instituts nationaux.

Indicateurs de performance

EMP1/EMP2/EMPc2 Taux d'emploi par tranche d'âge (15-64,15-24,25-54,55-64) et par sexe

Définition: Personnes ayant un emploi par rapport à la population totale du même sexe et de la même tranche d'âge.

Source: QLFD d'Eurostat

EMPc3 Taux d'emploi équivalent temps plein par sexe dans la tranche d'âge des 15 à 64 ans

Définition: Emploi équivalent temps plein par rapport à la population totale dans la tranche d'âge des 15 à 64 ans (l'emploi équivalent temps plein se définit comme le nombre total d'heures travaillées divisé par le nombre annuel moyen d'heures de travail d'un emploi à temps plein).

Source: Enquête sur les forces de travail

UNEMP1 Taux de chômage par sexe

Définition: Total des personnes au chômage par rapport à la population active du même sexe et du même âge.

Source: Série harmonisée d'Eurostat sur le chômage

UNEMPc1 Taux de chômage des jeunes par sexe

Définition: Total des jeunes au chômage (15 à 24 ans) par rapport à la population totale du même sexe et du même âge.

Source: Série harmonisée d'Eurostat sur le chômage

UNEMP2 Taux de chômage de longue durée par sexe

Définition: Proportion de chômeurs de longue durée (12 mois ou plus) par rapport à la population active totale.

Source: QLFD d'Eurostat

EMPc1 Croissance de l'emploi

Définition: Variation annuelle de la population totale employée par des unités productrices résidentes.

Source: QLFD

ECON1, ECONc1, ECONc2 Les autres indicateurs économiques liés à l'emploi (croissance réelle du PIB, croissance de la productivité de la main-d'œuvre et coûts unitaires réels de la main-d'œuvre) sont fournis par la DG ECFIN (base de données AMECO), sur la base des comptes nationaux (définitions SEC 95) et des prévisions établies au printemps. Les données correspondent à la variation annuelle moyenne par rapport à l'année précédente (en pour cent).

Indicateurs clés

PREV1 Prévention: Indicateur d'effort

Définition: Part des jeunes/adultes chômeurs devenus chômeurs durant le mois X et ayant commencé un plan d'action individuel avant d'atteindre une période de chômage de 6/12 mois (par sexe).

Source: Plans d'action nationaux

PREV2 Prévention: Taux de non-respect

Définition: Part des jeunes/adultes devenus chômeurs durant le mois X, toujours au chômage dans les mois X+6/12 et n'ayant pas commencé de plan d'action individuel (par sexe).

Source: Plans d'action nationaux

PREV3 Prévention: Taux d'entrée dans le chômage de longue durée

Définition: Part des jeunes (adultes) toujours au chômage à la fin du mois X+6 (12) sans interruption (par sexe).

Source: Plans d'action nationaux

ACT1 Activation: Taux d'activation

Définition: Nombre de participants à des mesures de formation et autres mesures similaires qui étaient précédemment inscrits comme chômeurs, par rapport au nombre de chômeurs inscrits, dont les participants à des mesures de ce type (moyennes annuelles). Ventilation par type de mesures et par sexe.

Source: Plans d'action nationaux

ACT2 (ACT3) Efficacité de l'activation: Taux de retour à l'emploi / au chômage

Définition: Taux de retour à l'emploi / au chômage après la participation à une mesure.

Source: Plans d'action nationaux

LLL1 Dépenses d'investissement dans l'éducation / PIB

Définition: Dépenses publiques totales consacrées à l'éducation en pourcentage du PIB.

Source: Données annuelles UNESCO/OCDE/EUROSTAT

LLL2 Participation aux actions d'éducation et de formation

Définition: Pourcentage de la population en âge de travailler participant à l'éducation et à la formation.

Source: Enquête sur les forces de travail

LLL3 Taux de jeunes quittant prématurément le système scolaire

Définition: Proportion des 18-24 ans, par situation au regard de l'emploi, ayant achevé au mieux le premier cycle de l'enseignement secondaire (CITE niveau 2) et ne poursuivant ni études, ni formation.

Source: Enquête sur les forces de travail

LLL4 Accès à Internet dans les écoles

Définition: Pourcentage d'écoles connectées à Internet, réparties par niveau d'enseignement (primaire, secondaire, professionnel/technique - niveaux CITE 1 et 2-3).

Source: Flash Eurobaromètre n° 102 et 119.

LLL5 Niveau de culture numérique des enseignants

Définition: Pourcentage d'enseignants ayant acquis une culture numérique (c'est-à-dire formés pour utiliser des ordinateurs et accéder à Internet) ou utilisant des ordinateurs (hors ligne/en ligne) par niveau et type d'enseignement (primaire, secondaire, professionnel/technique - niveaux CITE 1 et 2-3).

Source: Flash Eurobaromètre n° 102 et 119.

ENTR3 Taux d'emploi indépendante

Définition: Pourcentage de travailleurs indépendants par rapport au nombre total de personnes occupant un emploi.

Source: Enquête sur les forces de travail

ENTR4 Taux d'emploi dans les services

Définition: Pourcentage de salariés âgés de 15 à 64 ans travaillant dans le secteur des services (activité principale) par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans.

Source: QLFD d'Eurostat

TAX1 Taux implicite d'imposition corrigé sur le travail salarié

Définition: Rapport de la charge fiscale totale sur le travail salarié (impôt sur le revenu des personnes, cotisations obligatoires des employeurs et des salariés à la sécurité sociale et impôts sur la masse salariale) divisée par la rémunération totale des salariés plus les impôts sur la masse salariale payés par les employeurs.

Source: Eurostat, "Structures des systèmes d'imposition dans l'Union européenne", mis à jour par les services de la Commission - DG TAXUD - jusqu'en 2002.

TAX2 Taux de prélèvement sur les bas salaires

Définition: Taux obtenu en additionnant l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales des salariés et des employeurs, y compris les impôts sur la masse salariale moins les prestations en espèces, et en divisant le total par les coûts du travail pour un travailleur ayant un bas salaire (soit un salaire égal à 67% du salaire ouvrier moyen pour une personne seule).

Source: OCDE, "Les impôts sur les salaires, les impôts sur les salaires et traitements, cotisations sociales des salariés et employeurs, allocations familiales", calculs effectués par les services de la Commission à partir de la base de données OCDE 1996-2001.

HSW1 Accidents du travail

Définition: Évolution du taux de survenance, défini comme étant le nombre d'accidents du travail par 100 000 personnes ayant un emploi.

Source: Statistiques européennes sur les accidents du travail (SEAT)

NFW1 Nouvelles formes de travail (travail atypique)

Définition: Pourcentage de salariés travaillant volontairement et involontairement à temps partiel par rapport au nombre total de salariés et pourcentage de salariés ayant volontairement et involontairement des contrats à durée déterminée par rapport au nombre total de salariés.

Source: Enquête sur les forces de travail

EO1 Écart entre les taux de chômage absolus

Définition: Différence entre les taux de chômage féminin et masculin en chiffres absolus (points de pourcentage).

Source: Série harmonisée d'Eurostat sur le chômage

EO2 Écart entre les taux d'emploi absolus

Définition: Différence entre les taux d'emploi féminin et masculin en chiffres absolus (points de pourcentage).

Source: QLFD d'Eurostat

EO3 Indice de ségrégation professionnelle entre les sexes

Définition: La part nationale moyenne de l'emploi des femmes et des hommes est appliquée à chaque profession; les différences sont additionnées pour obtenir le déséquilibre total entre les sexes. Ce chiffre est présenté sous la forme d'un pourcentage de l'emploi total.

Source: Enquête sur les forces de travail

EO4 Indice de ségrégation sectorielle entre les sexes

Définition: La part nationale moyenne de l'emploi des femmes et des hommes est appliquée à chaque secteur; les différences sont additionnées pour obtenir le déséquilibre total entre les sexes. Ce chiffre est présenté sous la forme d'un pourcentage de l'emploi total.

Source: Enquête sur les forces de travail

EO5 Écart de rémunération entre les sexes

Définition: Rapport entre l'indice de rémunération brute horaire des femmes et celui des hommes pour les salariés rémunérés au travail pendant plus de 15 heures. Ventilation par secteurs privé et public.

Source: Panel communautaire des ménages (PCM).

EO6 Écart d'impact sur l'emploi de la condition de parent entre les sexes

Définition: Rapport entre les taux d'emploi des hommes avec et sans enfant et des femmes avec et sans enfant, dans la catégorie d'âge des 20 à 50 ans. Cela concerne les enfants âgés de 0 à 6 ans. $(He/Hse)/(Fe/Fse)$; He = hommes avec enfant(s), Fe = femmes avec enfant(s), Hse = hommes sans enfant, Fse = femmes sans enfant. Plus le résultat est proche de 1, moins l'impact de la condition de parent diffère entre les deux sexes. Les résultats supérieurs à 1 révèlent que la condition de parent a un impact plus important pour les femmes que pour les hommes.

Source: Enquête sur les forces de travail

EO7 Impact sur l'emploi de la condition de parent

Définition: Écart absolu entre le taux d'emploi des personnes sans enfant et celui des personnes ayant un enfant âgé de 0 à 6 ans, (groupe d'âge de 20 à 50 ans) par sexe.

Source: Enquête sur les forces de travail

Commission européenne

Politiques de l'emploi dans l'UE et dans les États membres — Rapport conjoint 2002

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2003 — 140 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-5598-5

