



CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 6 décembre 2001

14912/01

Dossier interinstitutionnel:
2001/0208 (CNS)

SOC 523
ECOFIN 378

TRANSMISSION D'UN TEXTE

du: Conseil "Emploi et Politique sociale"
au: CONSEIL EUROPÉEN DE LAEKEN
n° doc. préc: 14495/01 SOC 497 ECOFIN 357
n° prop. Cion: 11949/01 SOC 335 ECOFIN 238 - COM(2001)511 final
modifiée par le doc. n° 13688/01 SOC 433 ECOFIN 319 - COM(2001)669 final
Objet: **Proposition modifiée de décision du Conseil sur les lignes directrices
pour les politiques de l'emploi des États membres en 2002
- Accord politique**

Les délégations voudront bien trouver ci-joint le texte des lignes directrices qui a fait l'objet d'un accord politique au sein du Conseil (Emploi et Politique sociale) en date du 3 décembre 2001.

Proposition de
DÉCISION DU CONSEIL

sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2002

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

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

vu la proposition de la Commission ¹,

vu l'avis du Parlement européen ²,

vu l'avis du Comité économique et social ³,

vu l'avis du Comité des régions ⁴,

vu l'avis conjoint du Comité de l'emploi et du Comité de politique économique,

considérant ce qui suit:

- (1) Le processus de Luxembourg, qui repose sur la mise en œuvre de la stratégie européenne coordonnée pour l'emploi, a été lancé lors du Conseil européen extraordinaire sur l'emploi qui s'est tenu les 20 et 21 novembre 1997. La résolution du Conseil du 15 décembre 1997 sur les lignes directrices pour l'emploi en 1998 ⁵ a lancé un processus caractérisé par une grande visibilité, un engagement politique fort et une large acceptation par toutes les parties concernées.
- (2) Le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 a fixé un nouvel objectif stratégique pour l'Union européenne, à savoir devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique 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. La réalisation de cet objectif permettra à l'Union de rétablir les conditions du plein emploi.

¹ JO C ... du ..., p. .

² JO C ... du ..., p. .

³ JO C ... du ..., p. .

⁴ JO C ... du ..., p. .

⁵ JO C 30 du 28.1.1998, p. 1.

- (3) Le Conseil européen de Nice, qui s'est tenu les 7, 8 et 9 décembre 2000, a approuvé l'agenda social européen, qui indique que le retour au plein emploi implique des politiques ambitieuses en termes d'augmentation des taux d'emploi, de diminution des écarts régionaux, de réduction des inégalités et d'amélioration de la qualité de l'emploi.
- (4) Le Conseil européen de Stockholm, qui s'est tenu les 23 et 24 mars 2001, est convenu de compléter les objectifs en matière de taux d'emploi fixés à Lisbonne, à atteindre d'ici 2010, par des objectifs intermédiaires concernant les taux d'emploi pour 2005 et par le nouvel objectif de rehausser le taux d'emploi des travailleurs âgés, hommes et femmes confondus, pour 2010.
- (5) Le Conseil européen de Stockholm est également convenu que l'action visant à rétablir le plein emploi doit être axée sur une amélioration non seulement quantitative, mais également qualitative de l'emploi; à cette fin, des approches communes doivent être définies pour maintenir et améliorer la qualité de l'emploi, qui devraient être inscrites parmi les objectifs généraux des lignes directrices pour l'emploi.
- (6) En outre, le Conseil européen de Stockholm s'est accordé sur la nécessité d'encourager la modernisation des marchés du travail et la mobilité de la main-d'œuvre pour lui conférer une plus grande capacité d'adaptation au changement, par la suppression des entraves actuelles.
- (7) Le Conseil européen de Göteborg, qui s'est tenu les 15 et 16 juin 2001, a reconnu que le développement durable, qui est un objectif fondamental inscrit dans le traité, implique que l'emploi, les réformes économiques, ainsi que les politiques sociales et environnementales soient abordés dans un esprit de synergie, et a invité les États membres à élaborer des stratégies de développement durable; ces stratégies devraient inclure la promotion de l'emploi dans le domaine de l'environnement. Il convient de mettre en évidence et d'utiliser les synergies qui résultent des politiques de l'environnement et de l'emploi.
- (8) Dans la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi, les États membres devraient viser un haut degré de cohérence avec les deux autres priorités mises en avant par le sommet de Lisbonne, à savoir la modernisation de la protection sociale et la promotion de l'intégration sociale, en faisant en sorte qu'il soit financièrement intéressant de travailler et que la durabilité à long terme des systèmes de protection sociale soit assurée.
- (9) Le Conseil européen de Lisbonne a souligné la nécessité d'adapter les systèmes européens d'éducation et de formation tant aux besoins de la société de la connaissance qu'à la nécessité de relever le niveau d'emploi et d'en améliorer la qualité, et a invité les États membres, le Conseil et la Commission à viser un accroissement annuel substantiel de l'investissement par tête dans les ressources humaines. Les États membres devraient notamment intensifier leurs efforts en matière d'application des technologies de l'information et de la communication (TIC) à l'apprentissage.

- (10) Le Conseil européen des 19 et 20 juin 2000 à Santa Maria da Feira a invité les partenaires sociaux à jouer un rôle plus important en définissant, en mettant en œuvre et en évaluant les lignes directrices pour l'emploi qui relèvent de leur compétence, l'accent étant mis notamment sur la modernisation de l'organisation du travail, sur l'éducation et la formation tout au long de la vie et sur l'augmentation du taux d'emploi, pour les femmes en particulier.
- (11) La décision du Conseil du 19 janvier 2001 sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2001 ⁶ reflète les nouveaux messages politiques avalisés par les Conseils européens de Lisbonne et de Santa Maria da Feira.
- (12) Le rapport conjoint sur l'emploi 2001, établi par le Conseil et la Commission, décrit la situation de l'emploi dans la Communauté et examine les actions entreprises par les États membres pour mettre en œuvre leur politique de l'emploi conformément aux lignes directrices pour l'emploi de 2001 et à la recommandation du Conseil du 19 janvier 2001 concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres ⁷.
- (13) La cohérence et la synergie entre les lignes directrices pour l'emploi et les grandes orientations des politiques économiques devraient être assurées.
- (14) Les Conseils européens de Lisbonne et de Nice ont lancé une méthode ouverte de coordination en matière d'intégration sociale; il convient d'assurer la cohérence et la synergie entre les processus en matière d'emploi et d'intégration sociale.
- (15) L'avis du Comité de l'emploi a été établi conjointement avec le Comité de politique économique.
- (16) Le Conseil a adopté le [...] une nouvelle recommandation concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres.(*)
- (17) La mise en œuvre des lignes directrices peut varier selon leur nature, leurs destinataires et la différence de situation dans les États membres. Elles devraient respecter le principe de la subsidiarité ainsi que les compétences des États membres en matière d'emploi.
- (18) Lors de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi, les États membres devraient pouvoir tenir compte des situations régionales, tout en respectant pleinement les objectifs nationaux à atteindre, ainsi que le principe de l'égalité de traitement.
- (19) Pour que le processus de Luxembourg soit efficace, il faut que la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi se traduise également par des dispositions financières. À cette fin, les rapports nationaux devraient, le cas échéant, inclure des informations budgétaires afin de permettre une évaluation effective des progrès réalisés par chaque État membre dans la mise en œuvre des lignes directrices, compte tenu de leur impact et de leur rapport coût/efficacité.

⁶ JO L 22 du 24.1.2001, p. 18.

⁷ JO L 52 du 25.2.2000, p. 32.

(*) Voir p. du présent Journal officiel.

- (20) Le partenariat devrait être encouragé à tous les niveaux, notamment avec les partenaires sociaux, les autorités locales et régionales et les représentants de la société civile afin qu'ils puissent contribuer, chacun dans sa sphère de compétence, à promouvoir un niveau d'emploi élevé.
- (21) Il est nécessaire de consolider les indicateurs comparables existants et d'en développer de nouveaux pour pouvoir évaluer la mise en œuvre et l'incidence des lignes directrices figurant en annexe, affiner les objectifs qui y sont inclus et favoriser le repérage et l'échange des meilleures pratiques.
- (22) Les États membres devraient intensifier leurs efforts en vue d'intégrer et de rendre visible la dimension de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des piliers.
- (23) La qualité de l'emploi est un objectif majeur de la stratégie européenne pour l'emploi. Elle englobe à la fois les caractéristiques du travail et le contexte plus vaste du marché de l'emploi, et devrait être soutenue par des actions touchant à l'ensemble des piliers.

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article unique

Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2002 figurant en annexe sont adoptées. Les États membres en tiennent compte dans leurs politiques de l'emploi.

Fait à ..., le ...

Par le Conseil
Le président

ANNEXE

LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI EN 2002

OBJECTIFS HORIZONTAUX - CRÉER LES CONDITIONS PROPICES AU PLEIN EMPLOI DANS UNE SOCIÉTÉ FONDÉE SUR LA CONNAISSANCE

La mise en place réfléchie, au cours des dix dernières années, d'un cadre macroéconomique favorable à la stabilité et à la croissance, associée à des efforts cohérents de réforme des marchés de l'emploi, des capitaux, des biens et des services, ainsi qu'une amélioration de la situation du marché du travail au cours des dernières années, ont mis à notre portée la réalisation de certains des objectifs fondamentaux de la stratégie européenne pour l'emploi. C'est pourquoi le Conseil européen a fixé le plein emploi comme objectif majeur de la politique sociale et de la politique de l'emploi de l'UE. Il a engagé les États membres à atteindre l'objectif stratégique de doter l'Union d'une économie fondée sur la connaissance, la plus compétitive et la plus dynamique 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.

La réalisation de ces objectifs requiert des efforts simultanés de la part de la Communauté et des États membres. Elle exige également la mise en œuvre continue d'un ensemble complet de politiques visant la croissance et la stabilité macroéconomique, des réformes structurelles supplémentaires afin d'améliorer le fonctionnement du marché européen de l'emploi, l'innovation et la compétitivité, ainsi qu'un État-providence actif qui favorise le développement des ressources humaines, la participation, l'intégration et la solidarité. Cependant, les progrès ne se poursuivront pas automatiquement et des efforts plus soutenus devront être déployés compte tenu des perspectives moins favorables au niveau de l'économie et de l'emploi.

Préparer la transition vers une économie fondée sur la connaissance, tirer parti des avantages que procurent les technologies de l'information et de la communication, moderniser le modèle social européen en investissant dans les ressources humaines et en luttant contre l'exclusion sociale, et promouvoir l'égalité des chances sont autant de défis essentiels pour le processus de Luxembourg. Pour atteindre l'objectif du plein emploi fixé à Lisbonne, les États membres devraient veiller à ce que les mesures qu'ils entendent prendre en réponse aux lignes directrices au titre des quatre piliers s'inscrivent dans une stratégie globale cohérente qui prenne en considération les objectifs horizontaux ci-après.

A. Améliorer les possibilités d'emploi et mettre en place des mesures d'incitation adéquates pour toutes les personnes disposées à entreprendre une activité rémunérée dans le but d'accéder au plein emploi, tout en reconnaissant que les situations de départ diffèrent selon les États membres et que le plein emploi est un objectif de la politique économique nationale générale. À cette fin, les États membres devraient envisager de fixer des objectifs nationaux d'augmentation du taux d'emploi de façon à contribuer aux objectifs européens globaux visant à:

- atteindre d'ici janvier 2005 un taux d'emploi total de 67 % et un taux d'emploi de 57 % pour les femmes;

- atteindre d'ici 2010 un taux d'emploi total de 70 % et un taux d'emploi supérieur à 60 % pour les femmes;
 - atteindre d'ici 2010 un taux d'emploi de 50 % pour les travailleurs âgés (55 à 64 ans).
- B. En vue d'augmenter les taux d'emploi, de promouvoir la cohésion sociale et le progrès social, d'améliorer la compétitivité, la productivité et le fonctionnement du marché du travail, les États membres s'efforcent de veiller à ce que les politiques mises en œuvre au titre des quatre piliers contribuent à maintenir et améliorer la qualité de l'emploi. Les domaines visés pourraient comprendre notamment à la fois des caractéristiques de l'emploi (qualité intrinsèque de l'emploi, qualifications, formation et éducation tout au long de la vie, progression de la carrière, etc.) et du contexte plus vaste du marché du travail, qui englobe l'égalité entre les hommes et les femmes, la santé et la sécurité au travail, la flexibilité et la sécurité, l'intégration et l'accès au marché du travail, l'organisation du travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, le dialogue social et la participation des travailleurs, la diversité et la non-discrimination, ainsi que la performance générale et la productivité du travail.
- C. Les États membres définissent des stratégies globales et cohérentes pour l'éducation et la formation tout au long de la vie afin d'aider les citoyens à acquérir et à actualiser les compétences requises pour s'adapter à l'évolution économique et sociale tout au long de la vie. En particulier, les stratégies devraient englober le développement de systèmes d'enseignement initial, secondaire et supérieur, de formation complémentaire et de formation professionnelle pour les jeunes et les adultes en vue d'améliorer leur capacité d'insertion professionnelle, leur capacité d'adaptation et leurs compétences ainsi que leur participation à une société fondée sur la connaissance. Ces stratégies devraient coordonner la responsabilité partagée des pouvoirs publics, des entreprises, des partenaires sociaux et des individus avec une contribution appropriée de la société civile, de manière à contribuer à la réalisation d'une société fondée sur la connaissance. Dans cette optique, les partenaires sociaux sont invités à négocier et adopter des mesures destinées à améliorer la formation complémentaire et la formation des adultes en vue d'accroître la capacité d'adaptation des travailleurs et la compétitivité des entreprises. À cette fin, il convient que les États membres fixent des objectifs nationaux en vue d'accroître l'investissement dans les ressources humaines ainsi que la participation à l'éducation et à la formation complémentaires (formelles ou informelles) et contrôlent régulièrement les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs.
- D. Les États membres mettent en place un partenariat global avec les partenaires sociaux pour mettre en œuvre, contrôler et suivre la stratégie pour l'emploi. Les partenaires sociaux à tous les niveaux sont invités à intensifier leur action à l'appui du processus de Luxembourg. Dans les limites du cadre général et des objectifs définis par les présentes lignes directrices, les partenaires sociaux sont invités à créer, conformément à leurs traditions et pratiques nationales, leur propre processus de mise en œuvre des lignes directrices qui relèvent principalement de leur compétence, à identifier les questions sur lesquelles ils négocieront et à rendre compte régulièrement des progrès réalisés, dans le cadre des plans d'action nationaux s'ils le souhaitent, ainsi que de l'incidence de leurs actions sur l'emploi et sur le fonctionnement du marché du travail. Les partenaires sociaux au niveau européen sont invités à définir leur propre contribution et à suivre de près, encourager et soutenir les efforts déployés à l'échelon national.

- E. Lorsqu'ils traduisent les lignes directrices pour l'emploi en politiques nationales, les États membres prêteront attention à l'ensemble des quatre piliers et aux objectifs horizontaux en définissant leurs priorités de manière équilibrée, de façon à respecter le caractère intégré et l'égalité de valeur des lignes directrices. Les plans d'action nationaux développeront la stratégie pour l'emploi (en intégrant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes), entre autres en précisant les mesures qu'elle doit comporter au titre des quatre piliers et des objectifs horizontaux, et dont il devrait ressortir clairement comment les initiatives politiques pour différentes lignes directrices sont agencées pour atteindre les objectifs à long terme. Il sera tenu compte, lors de la concrétisation de cette stratégie, de la dimension régionale et des disparités régionales en différenciant les politiques suivies et les objectifs visés, tout en veillant rigoureusement à atteindre ces objectifs nationaux et en respectant pleinement le principe de l'égalité de traitement. De même, il est approprié que les États membres, sans préjudice du cadre général, concentrent leur attention en particulier sur certaines dimensions de la stratégie pour répondre aux besoins spécifiques qui découlent de la situation sur leur marché du travail.
- F. Les États membres et la Commission devraient intensifier la définition d'indicateurs communs en vue d'évaluer de manière adéquate les progrès réalisés dans chacun des quatre piliers, y compris à l'égard de la qualité de l'emploi, et de contribuer à la fixation de critères d'évaluation et à l'identification des bonnes pratiques. Les partenaires sociaux sont invités à élaborer des indicateurs et des critères d'évaluation appropriés ainsi que des bases de données statistiques d'appoint pour mesurer les progrès réalisés dans les actions qui relèvent de leur compétence. En particulier, les États membres devraient évaluer et rendre compte dans le cadre de leurs plans d'action nationaux respectifs, de l'efficacité des mesures politiques qu'ils ont mises en œuvre, sous l'angle de leur impact sur les résultats du marché du travail.

I. AMÉLIORER LA CAPACITÉ D'INSERTION PROFESSIONNELLE

S'attaquer au chômage des jeunes et prévenir le chômage de longue durée

Pour infléchir l'évolution du chômage des jeunes et du chômage de longue durée, les États membres intensifieront leurs efforts pour développer des stratégies préventives et axées sur la capacité d'insertion professionnelle en se fondant sur l'identification précoce des besoins individuels. Dans un délai d'un an, qui pourrait cependant être prolongé dans les États membres présentant un taux de chômage particulièrement élevé, et sans préjudice de la révision des lignes directrices qui aura lieu en 2002, les États membres feront en sorte:

1. d'offrir un nouveau départ à tout jeune chômeur avant qu'il n'atteigne six mois de chômage et à tout chômeur adulte avant qu'il n'atteigne douze mois de chômage, sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle, dont, de manière plus générale, un accompagnement individuel d'orientation professionnelle, en vue d'assurer son intégration effective dans le marché du travail.

Ces mesures de prévention et d'insertion devraient être associées à des mesures destinées à réduire l'effectif des chômeurs de longue durée en favorisant leur réinsertion sur le marché du travail.

À cet égard, il convient que les États membres continuent de moderniser leurs services publics de l'emploi, en particulier en suivant les progrès accomplis, en fixant des échéances précises et en veillant à une formation continue appropriée du personnel. Il convient que les États membres encouragent la coopération avec d'autres fournisseurs de services afin d'accroître l'efficacité de la stratégie de prévention et d'activation.

Une approche plus favorable à l'emploi: prestations, impôts et systèmes de formation

Les systèmes d'allocations, d'imposition et de formation doivent - là où cela s'avère nécessaire - être revus et adaptés afin de promouvoir activement la capacité d'insertion professionnelle des personnes sans emploi. De plus, ces systèmes devraient fonctionner utilement en interaction de façon à encourager le retour sur le marché de l'emploi des personnes inactives désireuses et capables d'occuper un emploi. Il convient d'accorder une attention particulière à la promotion des mesures d'incitation à rechercher et accepter un emploi pour les chômeurs ou les personnes inactives ainsi qu'aux mesures destinées à mettre à jour leurs qualifications et à améliorer les possibilités d'emploi, en particulier pour ceux qui éprouvent les plus grandes difficultés.

2. Chaque État membre:

- passera en revue et, le cas échéant, reformera ses systèmes d'allocations et d'imposition afin de réduire l'importance des pièges de la pauvreté et de mettre en place des mesures destinées à inciter les personnes au chômage ou inactives à rechercher et accepter un emploi, ou des mesures visant à améliorer la capacité d'insertion professionnelle de ces personnes et à encourager les employeurs à créer de nouveaux emplois,
- s'efforcera d'augmenter sensiblement la proportion des chômeurs et des personnes actives bénéficiant de mesures actives propres à faciliter leur insertion professionnelle en vue d'assurer leur intégration effective dans le marché du travail et améliorera les résultats, l'efficacité et l'efficience de ces mesures,
- favorisera les mesures permettant aux chômeurs et aux inactifs d'acquérir des compétences ou de les actualiser, notamment dans les technologies de l'information et de la communication, facilitant ainsi leur accès au marché du travail et réduisant les déficits de qualifications. À cette fin, chaque État membre fixera un objectif pour les mesures actives proposées aux chômeurs en matière d'éducation, de formation et autres secteurs analogues, en vue d'atteindre progressivement la moyenne des trois États membres les plus performants et au moins 20 %.

Mise au point d'une politique visant à prolonger la vie active

De profonds changements dans les attitudes sociales qui prévalent à l'égard des travailleurs âgés ainsi qu'une révision des systèmes d'imposition et d'indemnisation sont nécessaires pour atteindre le plein emploi, contribuer à garantir l'équité et la viabilité à long terme des régimes de sécurité sociale et utiliser au mieux l'expérience des travailleurs âgés. La promotion de la qualité de l'emploi devrait également être considérée comme un facteur important pour maintenir les travailleurs âgés dans la population active.

3. Par conséquent, les États membres, le cas échéant avec les partenaires sociaux, développeront des politiques destinées à prolonger la vie active dans le but d'améliorer la capacité des travailleurs âgés et les mesures d'incitation à leur intention afin qu'ils restent actifs aussi longtemps que possible, notamment:
 - en adoptant des mesures positives pour maintenir la capacité et les qualifications des travailleurs âgés, surtout sur un marché du travail fondé sur la connaissance, en particulier par un accès suffisant à l'éducation et à la formation, pour introduire des formules de travail souples, dont, par exemple, le travail à temps partiel volontaire, et pour sensibiliser les employeurs au potentiel des travailleurs âgés, et
 - en révisant les systèmes d'imposition et d'allocation afin d'atténuer les effets dissuasifs et de faire en sorte qu'il soit plus attrayant pour les travailleurs âgés de continuer à participer au marché du travail.

Développer les compétences pour le nouveau marché du travail dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

Des systèmes d'éducation et de formation efficaces et performants s'adaptant aux besoins du marché du travail constituent des facteurs clés pour le développement de l'économie fondée sur la connaissance et l'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi. Ils sont également fondamentaux dans la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie pour assurer un passage en douceur de l'école au travail, jeter les bases de ressources humaines productives dotées de compétences de base et spécialisées et permettre aux individus de s'adapter de manière positive à l'évolution sociale et économique. La valorisation d'une main-d'œuvre apte à l'emploi suppose de donner aux personnes la capacité d'accéder aux avantages de la société fondée sur la connaissance et d'en recueillir les fruits, d'agir sur les déficits de qualifications et de prévenir l'érosion des qualifications due au chômage, à la non-participation et à l'exclusion, et ce, tout au long de la vie. En consultation avec les partenaires sociaux, les États membres devraient mettre en place un cadre approprié afin de promouvoir un accès efficace des adultes, qu'ils soient travailleurs ou demandeurs d'emploi, à la formation professionnelle continue.

4. En conséquence, les États membres sont invités à améliorer la qualité de leurs systèmes d'éducation et de formation ainsi que les programmes correspondants, notamment en fournissant des conseils d'orientation appropriés dans le cadre tant de la formation initiale que de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, en modernisant les systèmes d'apprentissage et la formation sur le lieu de travail et en les rendant plus efficaces, ainsi qu'à encourager la mise en place de centres locaux d'acquisition de connaissances polyvalents, avec pour objectifs:
- de doter les jeunes des compétences utiles sur le marché du travail et nécessaires pour participer à la formation tout au long de la vie,
 - de faire baisser l'illettrisme chez les jeunes et les adultes et de réduire substantiellement le nombre de jeunes qui quittent prématurément le système scolaire. Il convient d'accorder une attention particulière également aux jeunes ayant des difficultés d'apprentissage et des problèmes éducatifs. Dans cette optique, les États membres mettront en œuvre des mesures destinées à réduire de moitié d'ici à 2010 le nombre de jeunes de 18 à 24 ans n'ayant accompli que le premier cycle de l'enseignement secondaire et qui ne poursuivent pas leurs études ou leur formation,
 - de promouvoir les conditions facilitant l'accès des adultes, y compris ceux ayant des contrats atypiques, à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, de manière à faire augmenter la proportion de la population adulte en âge de travailler (25-64 ans) participant à l'éducation et à la formation à un moment quelconque donné. Il convient que les États membres fixent des objectifs à cette fin,
 - de faciliter et d'encourager la mobilité et l'éducation et la formation tout au long de la vie, en veillant à certains facteurs tels que l'apprentissage des langues étrangères, une meilleure reconnaissance des qualifications et des connaissances et compétences acquises dans le cadre de l'éducation, de la formation et de l'expérience.
5. Les États membres viseront à développer l'éducation et la formation en ligne pour l'ensemble des citoyens. Ils poursuivront en particulier leurs efforts en vue de veiller à ce que toutes les écoles aient accès à Internet et aux ressources multimédias et que, d'ici la fin 2002, tous les enseignants nécessaires soient à même d'utiliser ces technologies afin de donner une vaste culture numérique à tous les élèves.

Politiques actives destinées à développer le placement et à prévenir et supprimer les nouveaux goulets d'étranglement des nouveaux marchés européens du travail.

Dans tous les États membres, le chômage et l'exclusion du marché du travail coexistent avec des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs, certaines professions et certaines régions. Ces goulets d'étranglement se multiplient à mesure que la situation de l'emploi s'améliore et que le rythme des mutations technologiques s'accélère. Une insuffisance des politiques actives destinées à prévenir et enrayer l'apparition de pénuries de main-d'œuvre sera préjudiciable à la compétitivité, augmentera les pressions inflationnistes et maintiendra le chômage structurel à un niveau élevé. Il convient de faciliter et d'encourager la mobilité des travailleurs afin d'exploiter pleinement le potentiel de marchés européens du travail ouverts et accessibles.

6. Les États membres intensifieront, le cas échéant avec les partenaires sociaux, les efforts qu'ils déploient pour identifier et prévenir l'apparition de goulets d'étranglement, notamment en:
- développant les capacités de placement des services de l'emploi,
 - élaborant des politiques visant à éviter des pénuries de qualifications,
 - promouvant la mobilité professionnelle et géographique au sein de chaque État membre et de l'UE,
 - améliorant le fonctionnement des marchés du travail par l'amélioration des bases de données relatives aux possibilités d'emploi et de formation, qui devraient être interconnectées au niveau européen, en ayant recours aux technologies modernes de l'information et à l'expérience déjà acquise au niveau européen.

Lutter contre la discrimination et promouvoir l'intégration sociale par l'accès à l'emploi

Nombre de groupes et de personnes ont des difficultés particulières à acquérir les compétences nécessaires, à accéder au marché du travail et à y rester. Cela peut accroître le risque d'exclusion. Un ensemble cohérent de politiques s'impose afin de favoriser l'intégration sociale en soutenant l'insertion des groupes et personnes défavorisés dans le monde du travail et de promouvoir la qualité de leurs emplois. Il y a lieu d'éviter toute discrimination dans l'accès au marché du travail et sur le marché du travail.

7. Chaque État membre:

- identifiera et combattra toute forme de discrimination dans l'accès au marché du travail, à l'éducation et à la formation,
- définira des parcours composés de mesures efficaces de prévention et de politique active en faveur de l'intégration sur le marché du travail des groupes et personnes à risque ou défavorisés en vue d'éviter la marginalisation, l'apparition de "travailleurs pauvres" et une dérive vers l'exclusion,
- mettra en œuvre les mesures appropriées pour répondre aux besoins des personnes handicapées, des minorités ethniques et des travailleurs migrants en matière d'intégration sur le marché du travail et fixera, le cas échéant, des objectifs nationaux, dans cette optique.

II. DÉVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRISE ET LA CRÉATION D'EMPLOIS

Faciliter le démarrage et la gestion des entreprises

La création de nouvelles entreprises en général et la contribution à la croissance des petites et moyennes entreprises (PME) en particulier sont indispensables à la création d'emplois et au développement des possibilités de formation des jeunes. Ce processus doit être favorisé en procédant à une sensibilisation à l'esprit d'entreprise, au sein de la société et dans les programmes d'enseignement, en mettant en place une réglementation claire, stable et fiable et en améliorant les conditions permettant le développement des marchés de capital-risque et l'accès à ces marchés. Les États membres devraient également alléger et simplifier les charges administratives et fiscales qui pèsent sur les PME. Des politiques devraient intensifier la prévention du travail non déclaré et la lutte contre celui-ci.

8. Les États membres accorderont une attention particulière à la réduction sensible des frais généraux et des charges administratives des entreprises, notamment lors de la création d'une entreprise et de l'embauche de nouveaux travailleurs. Par conséquent, lorsqu'ils élaborent de nouvelles réglementations, les États membres devraient en évaluer l'impact potentiel sur les charges administratives et les frais généraux des entreprises.
9. Les États membres favoriseront l'accès à l'activité d'entreprise
 - en examinant - avec l'objectif de les réduire - les obstacles au passage à l'activité indépendante et à la création de petites entreprises pouvant exister notamment dans les régimes fiscaux et de sécurité sociale,
 - en favorisant la formation des chefs d'entreprise, des candidats chefs d'entreprise et des travailleurs indépendants et les services de soutien qui s'adressent spécifiquement à eux,
 - en luttant contre le travail non déclaré et en encourageant la transformation de ce travail en emploi normal, en recourant à tous les moyens d'action appropriés, notamment des dispositions réglementaires, des mesures d'incitation et une réforme des systèmes d'imposition et d'indemnisation, en collaboration avec les partenaires sociaux.

Nouvelles possibilités d'emploi dans la société fondée sur la connaissance et dans les services

Si l'Union européenne veut réussir à relever le défi de l'emploi, toutes les sources potentielles d'emploi ainsi que les nouvelles technologies doivent être effectivement exploitées. Les entreprises novatrices peuvent apporter une contribution essentielle à la mobilisation du potentiel de la société fondée sur la connaissance pour créer des emplois de haute qualité. Il existe un potentiel considérable de création d'emplois dans le secteur des services. Le secteur de l'environnement peut offrir des perspectives importantes d'entrée sur le marché du travail. Par ailleurs, l'introduction plus rapide de technologies modernes de l'environnement pourrait permettre d'améliorer les compétences des travailleurs. À cette fin:

10. Les États membres lèveront les obstacles à la fourniture de services et mettront en place les conditions cadres permettant d'exploiter pleinement le potentiel d'emploi que présente l'ensemble du secteur des services pour ce qui est de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Il convient notamment d'exploiter le potentiel d'emploi de la société de la connaissance et du secteur de l'environnement.

Action locale et régionale pour l'emploi

Tous les acteurs à l'échelon régional et local, y compris les partenaires sociaux, doivent être mobilisés pour mettre en œuvre la stratégie européenne pour l'emploi en identifiant le potentiel de création d'emplois au niveau local et en renforçant les partenariats dans cette optique.

11. Les États membres:

- tiendront compte, le cas échéant, de la dimension du développement régional dans leur politique globale en matière d'emploi,
- encourageront les autorités locales et régionales à définir des stratégies pour l'emploi en vue d'exploiter pleinement les possibilités que peut offrir la création d'emplois à l'échelon local et favoriseront, à cette fin, les partenariats avec tous les acteurs concernés, y compris les représentants de la société civile,
- favoriseront les mesures permettant d'améliorer le développement concurrentiel et la capacité de l'économie sociale à créer des emplois plus nombreux et à en améliorer la qualité, en particulier la fourniture de biens et services liés aux besoins non encore satisfaits par le marché, en examinant - avec l'objectif de les réduire - les obstacles à ces mesures,
- renforceront le rôle des services publics de l'emploi à tous les niveaux dans l'identification des possibilités d'emploi locales et l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail locaux.

Réformes fiscales en faveur de l'emploi et de la formation

Il importe d'approfondir l'analyse de l'impact sur l'emploi de la pression fiscale et de rendre le système fiscal plus favorable à l'emploi en renversant la tendance à long terme à l'alourdissement de la fiscalité et des prélèvements obligatoires sur le travail. Il faut étudier plus avant l'impact des régimes fiscaux sur l'emploi. Les réformes fiscales doivent également tenir compte de la nécessité d'accroître l'investissement dans les ressources humaines par les entreprises, les pouvoirs publics et les individus eux-mêmes, en raison de son impact à long terme sur l'emploi et la compétitivité.

12. Chaque État membre:

- se fixera, en tant que de besoin et en tenant compte de son niveau actuel, un objectif de réduction progressive de la charge fiscale totale et, le cas échéant, se fixera un objectif de réduction progressive de la pression fiscale sur le travail, ainsi que sur les coûts non salariaux du travail, notamment sur le travail peu qualifié et faiblement rémunéré. Il convient d'entreprendre ces réformes sans mettre en cause les finances publiques ou la viabilité à long terme des systèmes de sécurité sociale,
- mettra en place des mesures d'incitation et supprimera les obstacles à l'investissement dans les ressources humaines,
- examinera s'il est possible d'utiliser de nouvelles sources de recettes fiscales, entre autres une taxe sur l'énergie ou sur les émissions polluantes, et étudiera les solutions en la matière. Pour ce faire, il tiendra compte de l'expérience de plusieurs États membres en matière de réforme de la fiscalité environnementale.

III. ENCOURAGER L'ADAPTABILITÉ DES ENTREPRISES ET DE LEURS SALARIÉS

Les possibilités qu'offrent l'économie fondée sur la connaissance et la perspective d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi exigent une adaptation conséquente de l'organisation du travail et la participation de tous les acteurs, entreprises comprises, à la mise en œuvre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie afin de répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs.

Modernisation de l'organisation du travail

Afin de promouvoir la modernisation de l'organisation du travail et des formes de travail, qui contribuent, entre autres, à des améliorations qualitatives de l'emploi, un partenariat solide devrait être établi à tous les niveaux appropriés (européen, national, sectoriel, local et au niveau des entreprises).

13. Les partenaires sociaux sont invités

- à négocier et à mettre en œuvre, à tous les niveaux appropriés, des accords visant à moderniser l'organisation du travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives, compétitives et capables de s'adapter aux mutations industrielles, d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité et d'améliorer la qualité des emplois. Les thèmes à aborder peuvent, par exemple, comprendre l'introduction des technologies nouvelles, les nouvelles formes de travail et les questions liées au temps de travail, comme l'annualisation du temps de travail, la réduction du temps de travail, la réduction des heures supplémentaires et le développement du travail à temps partiel, l'accès aux interruptions de carrière et les questions de sécurité de l'emploi qui y sont liées, et

- dans le cadre du processus de Luxembourg, à faire rapport annuellement sur les aspects de la modernisation de l'organisation du travail qui ont été couverts par les négociations ainsi que sur l'état d'avancement de leur mise en œuvre et leur impact sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail.
14. Les États membres, le cas échéant en concertation avec les partenaires sociaux ou en s'inspirant des accords négociés avec ceux-ci,
- passeront en revue le cadre réglementaire existant et examineront les propositions de nouvelles dispositions et mesures d'incitation pour vérifier qu'elles contribuent à réduire les obstacles à l'emploi, à faciliter l'introduction d'une organisation du travail modernisée et à accroître la capacité du marché du travail à s'adapter aux changements structurels de l'économie,
 - examineront simultanément, compte tenu de la diversité croissante des formes de travail, la possibilité d'incorporer dans le droit national des types de contrats plus souples et feront en sorte que ceux qui travaillent dans le cadre des nouveaux contrats flexibles bénéficient d'une sécurité appropriée et d'un statut professionnel plus élevé, compatibles avec les besoins des entreprises et les aspirations des travailleurs,
 - s'efforceront de veiller à une meilleure application sur le lieu de travail de la législation existante en matière de santé et de sécurité en intensifiant et en renforçant le contrôle de son application, en fournissant des orientations pour aider les entreprises, en particulier les PME, à se conformer à la législation en vigueur, en améliorant la formation en matière de sécurité et de santé au travail et en encourageant des mesures permettant de réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles dans les secteurs traditionnellement à hauts risques.

Soutenir la capacité d'adaptation dans les entreprises dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

Afin de rehausser les niveaux de qualification au sein des entreprises en tant que composante clé de l'éducation et de la formation tout au long de la vie:

15. Les partenaires sociaux, à tous les niveaux appropriés, sont invités à conclure, le cas échéant, des accords sur l'éducation et la formation tout au long de la vie en vue de faciliter la capacité d'adaptation et l'innovation, en particulier dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Dans cette optique, il y a lieu de mettre en place les conditions permettant de donner à chaque travailleur la possibilité d'acquérir une culture de la société de l'information d'ici 2003.

IV. RENFORCER LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Approche visant à l'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Pour réaliser l'objectif d'égalité des chances et atteindre l'objectif d'un taux d'emploi accru pour les femmes, conformément aux conclusions du Conseil européen de Lisbonne, les politiques des États membres en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes devraient être intensifiées et agir sur toutes les conditions susceptibles d'influencer les décisions des femmes quant à l'exercice d'une activité, par exemple le fait que les hommes assument des responsabilités domestiques.

Les femmes continuent de se heurter à des problèmes particuliers en ce qui concerne leur accès à l'emploi, leurs perspectives de carrière, leur revenu ainsi que la possibilité qu'elles ont de concilier vie familiale et vie professionnelle. Il importe donc, notamment:

- de garantir aux femmes le bénéfice des politiques actives du marché de l'emploi proportionnellement à leur taux de chômage,
- d'accorder une attention particulière à l'impact des systèmes d'imposition et d'indemnisation sur l'égalité hommes-femmes. Il y a lieu de remanier les structures d'imposition et d'indemnisation dont il a été constaté qu'elles ont une incidence négative sur la participation des femmes à la population active,
- d'accorder une attention particulière au respect de l'application du principe à travail égal, ou de valeur équivalente, salaire égal,
- d'accorder une attention particulière aux obstacles auxquels se heurtent les femmes qui souhaitent créer de nouvelles entreprises ou exercer une activité indépendante, dans le but de les éliminer,
- de veiller à ce que tant les hommes que les femmes puissent bénéficier des formules souples d'organisation du travail sur une base volontaire et sans perte de qualité de l'emploi,
- de créer les conditions requises pour favoriser l'accès des femmes à l'éducation, à la formation continue et à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et, en particulier, l'accès à la formation et aux qualifications nécessaires pour accéder à des carrières dans les technologies de l'information.

16. Par conséquent, les États membres adopteront une approche visant à l'intégration de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans la mise en œuvre des lignes directrices pour les quatre piliers:

- en développant et renforçant les systèmes de consultation avec les organismes chargés de l'égalité hommes-femmes,

- en appliquant des procédures d'évaluation de l'impact sur les femmes et les hommes pour chaque ligne directrice,
- en définissant des indicateurs destinés à mesurer les progrès réalisés en matière d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes pour chaque ligne directrice.

Afin de pouvoir utilement évaluer les progrès réalisés, les États membres devront prévoir des systèmes et des procédures appropriés pour la collecte des données et prévoir une ventilation par sexe des statistiques sur l'emploi.

S'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes

Les États membres et les partenaires sociaux devraient être attentifs au déséquilibre dans la représentation des femmes ou des hommes dans certains secteurs d'activité et dans certaines professions, ainsi qu'à l'amélioration des perspectives de carrière des femmes. À cet égard, il est essentiel d'offrir dès le plus jeune âge une large série d'options en matière d'éducation et de formation.

17. Les États membres, le cas échéant avec les partenaires sociaux,

- intensifieront les efforts qu'ils déploient pour réduire l'écart entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes en soutenant activement une augmentation de l'emploi des femmes et envisageront de fixer des objectifs nationaux conformément aux objectifs exposés dans les conclusions du Conseil européen de Lisbonne;
- prendront des mesures pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les secteurs d'activité et toutes les professions et à tous les niveaux;
- prendront des mesures concrètes pour favoriser l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale et diminuer les écarts entre les revenus des hommes et ceux des femmes: il est nécessaire de prendre des mesures pour remédier aux écarts salariaux entre les sexes dans les secteurs public et privé et il convient de mesurer et d'étudier l'incidence des mesures prises sur ces écarts salariaux;
- envisageront d'avoir plus souvent recours à des mesures visant à améliorer la condition des femmes afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes.

Concilier vie professionnelle et vie familiale

Les politiques en matière d'interruption de carrière, de congé parental, de travail à temps partiel et de formules souples de travail qui vont dans le sens des intérêts des employeurs comme des travailleurs revêtent une importance particulière pour les femmes et les hommes. La mise en œuvre des diverses directives et des accords des partenaires sociaux en la matière devrait être accélérée et faire l'objet d'un suivi régulier. Il faut disposer en suffisance de services de qualité en matière de garde d'enfants et de soins aux personnes dépendantes afin de favoriser l'entrée et le maintien des femmes et des hommes sur les marchés du travail. Un partage équitable des responsabilités familiales est essentiel à cet égard. Les personnes qui reviennent sur le marché du travail après une absence peuvent aussi se trouver dans une situation où leurs qualifications sont dépassées et où elles éprouvent des difficultés à accéder à la formation. La réintégration des femmes et des hommes sur le marché du travail après une période d'absence doit être facilitée. Afin de renforcer l'égalité des chances,

18. les États membres et les partenaires sociaux:

- élaboreront, appliqueront et encourageront des politiques favorables à la famille, y compris la mise en place de services d'accueil abordables, accessibles et de bonne qualité pour les enfants et les autres personnes à charge, ainsi que de régimes de congé parental et d'autres types de congé,
- envisageront de fixer, en fonction de leur situation nationale, un objectif national en vue d'accroître l'offre de services d'accueil pour les enfants et les autres personnes à charge,
- accorderont une attention particulière au cas des femmes et des hommes qui envisagent de réintégrer la vie active rémunérée après une absence et, dans ce but, ils examineront les moyens de supprimer progressivement les obstacles qui freinent cette réintégration.