

## **Proposition de lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2000**

### **Processus de Luxembourg**

1. À la suite de l'accord intervenu lors du sommet d'Amsterdam, en juin 1997, concernant la mise en œuvre anticipée du nouveau titre consacré à l'emploi dans le traité, la Commission a déjà présenté des propositions de lignes directrices pour la politique de l'emploi des États membres en 1998 et en 1999. Après leur adoption par les chefs d'État et de gouvernement lors des Conseils européens de Luxembourg et de Vienne, respectivement en novembre 1997 et en décembre 1998, les États membres ont intégré ces lignes directrices pour l'emploi dans leurs plans d'action nationaux (PAN) et ont fait rapport à la Commission sur leur application.
2. Les rapports de mise en œuvre les plus récents ont été soumis au début du mois de juin de cette année et, conformément aux procédures adoptées, la Commission présente maintenant, pour le Conseil européen d'Helsinki, un rapport conjoint sur l'emploi qui comprend une évaluation des mesures prises par les États membres. Sur la base de l'analyse contenue dans ce projet de rapport et des recommandations aux États membres proposées cette année pour la première fois, suite à l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam le 1er mai dernier, la présente proposition établit les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en l'an 2000. Dans la préparation de cette proposition, la Commission a été attentive au besoin d'assurer la cohérence entre les lignes directrices pour l'emploi et les grandes orientations de politique économique.
3. Après le Conseil européen d'Helsinki, la Commission présentera une proposition formelle pour la mise en œuvre des lignes directrices conformément aux conclusions du sommet.

### **Contexte économique et situation de l'emploi**

4. L'UE progresse sur la voie de la création d'emplois et de la lutte contre le chômage. Le nombre de personnes occupant un emploi dans l'Union européenne a augmenté de 1,8 million en 1998, soit une hausse de 1,2 % (une augmentation deux fois plus élevée qu'en 1997 et la plus importante depuis 1990). Le chômage est tombé à 9,4 % en mai de cette année, contre 10,1 % en mai 1998. Tant le chômage des jeunes que le chômage de longue durée ont diminué, dans une moindre mesure il est vrai.
5. Cette amélioration est bien sûr la bienvenue mais il faut faire plus - et plus vite - pour améliorer le taux d'emploi dans l'UE. Le taux actuel de 61 % dans l'UE se situe loin derrière les États-Unis et le Japon et une augmentation durable est nécessaire pour exploiter pleinement le potentiel de croissance de l'économie de l'UE et renforcer la viabilité des systèmes de sécurité sociale et des finances publiques. Augmenter le nombre de personnes qui travaillent contribuera également à améliorer la cohésion sociale en répartissant les bénéfices de la croissance économique et de l'accroissement de la prospérité.
6. Les progrès à réaliser nécessitent des politiques macro-économiques saines, une évolution appropriée des salaires et des réformes structurelles correspondant aux grandes orientations des politiques économiques ainsi qu'une application déterminée des lignes directrices pour l'emploi, sur la base des quatre piliers que



constituent la capacité d'insertion professionnelle, l'esprit d'entreprise, la capacité d'adaptation et l'égalité des chances. Comme le prévoit l'article 126 du Traité, les États membres doivent mettre en œuvre leurs politiques pour l'emploi d'une manière cohérente avec les grandes orientations de politique économique. Le dialogue macro-économique lancé par les chefs d'État et de gouvernement lors du Conseil européen de Cologne contribuera à renforcer la compréhension et la confiance mutuelles des participants et à préserver une dynamique de croissance non inflationniste.

7. L'analyse contenue dans le projet de rapport conjoint sur l'emploi fait ressortir clairement une activité considérable de la part des États membres en vue de promouvoir l'emploi en modernisant le marché du travail et les systèmes d'enseignement et de formation. Les questions comme l'activation des prestations, la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes, l'amélioration du passage de l'école au travail, la modernisation de l'organisation du travail et la création d'un environnement plus favorable aux entreprises sont abordées dans l'ensemble des États membres. Il s'agit cependant d'un processus à moyen terme et, pour obtenir des progrès durables, il convient de poursuivre pendant plusieurs années les engagements pris. Les États membres et les partenaires sociaux doivent réaffirmer leur attachement au processus de Luxembourg et réaliser intégralement les engagements qu'ils ont pris. C'est la seule façon d'en recueillir les fruits sous la forme d'une réussite durable.
8. En dépit de la détérioration de l'économie mondiale enregistrée l'automne dernier, les perspectives dans l'UE sont à présent bien moins sombres que prévu, à maints égards. En effet, la solidité des paramètres économiques fondamentaux, le lancement de l'euro et les actions entreprises par les États membres pour rendre leurs marchés du travail plus efficaces constituent une base saine pour une reprise rapide et une création d'emplois accrue. D'après les prévisions de printemps de la Commission, la croissance du PIB devrait atteindre 2,1 % cette année et environ 2,7 % en 2000. La création d'emplois se poursuivra, mais à un rythme moins élevé qu'en 1998. On prévoit la création d'environ 2,5 millions d'emplois au cours de la période de deux ans 1999/2000.

### **Cohérence et continuité**

8. L'expérience des deux dernières années démontre que la structure actuelle en quatre piliers des lignes directrices pour l'emploi - capacité d'insertion professionnelle, esprit d'entreprise, capacité d'adaptation et égalité des chances - constitue une base appropriée pour une approche intégrée, à moyen terme. C'est une approche qui a également suscité des réactions positives en dehors de l'UE, les plus récentes se situant dans le contexte du G7. Dans l'intérêt de la cohérence et de la continuité des efforts et compte tenu des opinions exprimées par les États membres, la Commission estime que les changements apportés aux lignes directrices pour l'emploi pour l'an 2000 doivent être réduits au strict minimum. Ceci permettra en outre, cette année, de centrer plus particulièrement les débats de l'automne au Conseil, au Parlement européen, au Comité des régions et au Comité économique et social sur les recommandations aux États membres.

## **Lignes directrices pour l'emploi en 2000**

9. La Commission ne propose pas de lignes directrices nouvelles pour 2000. Néanmoins, les contacts pris antérieurement cette année avec les États membres et les partenaires sociaux ont indiqué qu'il convient d'apporter un nombre limité d'adaptations et de clarifications à certaines lignes directrices existantes (les changements dans le texte des lignes directrices sont indiqués en caractères gras dans l'annexe jointe):

### **Capacité d'insertion professionnelle:**

Les adaptations suivantes sont proposées pour ce pilier en 2000:

- L'*approche préventive* indiquée dans les lignes directrices 1 et 2 est au cœur de la stratégie. Endiguer les flux d'entrée dans le chômage de longue durée est une condition essentielle pour lutter contre le fléau du chômage; à défaut, les qualifications des chômeurs deviennent dépassées et même la volonté de travailler peut s'affaiblir. L'approche préventive nécessite une intervention précoce au niveau de l'individu et doit viser son intégration effective et rapide dans le marché du travail. Comme indiqué dans le projet de rapport conjoint sur l'emploi, certains États membres définissent actuellement les mesures préventives d'une façon qui n'est pas satisfaisante. Une clarification de l'objectif de l'approche préventive est donc ajoutée aux deux lignes directrices pour 2000.
- Le *passage des mesures passives aux mesures actives* est traité dans les lignes directrices 3 et 4. Cette dernière porte sur deux points: d'une part les mesures destinées à inciter à chercher et à accepter un emploi, à améliorer la capacité d'insertion professionnelle et la création d'emplois et, d'autre part, les politiques de prolongation de la vie active, visant à maintenir les travailleurs plus âgés dans la population active. Il est proposé de restructurer cette ligne directrice pour clarifier sa signification et améliorer sa présentation.
- La ligne directrice 5 porte sur *la participation des partenaires sociaux à la promotion de la capacité d'insertion professionnelle*. Afin de préciser qu'elle est destinée aux chômeurs et aux inactifs, une légère modification de la formulation est proposée. Les besoins des personnes occupant un emploi sont traités dans le cadre du pilier relatif à la capacité d'adaptation.
- La ligne directrice 6 porte sur *l'apprentissage tout au long de la vie* et le texte doit être adapté pour tenir compte des travaux du comité de l'emploi et du marché du travail concernant l'élaboration d'une définition appropriée. Un rapport sur ces travaux a été présenté au Conseil européen de Cologne<sup>1</sup>.
- Faciliter le *passage de l'école au travail* est l'objectif des lignes directrices 7 et 8. Étant donné qu'une grande attention est consacrée à l'amélioration des qualifications en TI, la Commission propose de recommander

---

<sup>1</sup> Rapport sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du processus de Luxembourg: indicateurs communs et apprentissage tout au long de la vie

spécifiquement de développer les connaissances informatiques, d'équiper les écoles en matériel informatique et de faciliter l'accès des étudiants à l'Internet d'ici 2002, dans la ligne directrice 8. Ce point de vue est conforme à l'approche fixée dans la communication de la Commission sur les perspectives d'emploi dans la société de l'information<sup>2</sup>.

### **Esprit d'entreprise:**

Quelques adaptations sont prévues pour ce pilier:

- Exploiter de nouvelles possibilités de création d'emplois est le thème des lignes directrices 12 et 13. La seconde, introduite en 1999, est consacrée au secteur des services et des services liés à l'industrie y compris le secteur de l'environnement. Cependant, comme il est également fait référence à ce dernier dans la ligne directrice 12, une présentation plus claire est nécessaire. En outre, la référence à la dimension locale et régionale est renforcée et, une mention appropriée est ajoutée pour tenir compte du rôle des services publics de l'emploi dans ce domaine<sup>3</sup>.
- La ligne directrice 15 porte sur la possibilité de *réduire le taux de TVA sur les services à forte intensité de main-d'œuvre* et non exposés à la concurrence transfrontalière. La Commission a déjà présenté une proposition en ce sens<sup>4</sup> et la formulation doit être révisée pour refléter la situation actuelle.

### **Capacité d'adaptation:**

Un changement important est prévu au titre «Moderniser l'organisation du travail».

- À la suite du débat sur la *modernisation de l'organisation du travail*, et en particulier de la communication de la Commission de novembre 1998<sup>5</sup>, et compte tenu de la volonté publiquement exprimée des partenaires sociaux de s'engager dans un processus commun de modernisation de l'organisation du travail, la Commission propose d'adapter le contenu de la ligne directrice 16. Cette modification reflète également l'élargissement des thèmes à aborder de cette façon.

### **Égalité des chances:**

Après l'avancée considérable réalisée dans les lignes directrices de 1999 concernant l'intégration de la dimension d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, une simple clarification est prévue pour 2000.

---

<sup>2</sup> «Les perspectives d'emploi dans la société de l'information: exploiter le potentiel de la révolution de l'information» COM(1998) 590.

<sup>3</sup> «Moderniser les services publics de l'emploi pour soutenir la stratégie européenne pour l'emploi» COM(1998) 641

<sup>4</sup> COM(1999) 62

<sup>5</sup> «Moderniser l'organisation du travail - Une approche positive du changement» COM(1998) 592

→ La ligne directrice 22 recommande de *faciliter la réintégration dans le marché du travail* et est centrée sur les problèmes rencontrés par les femmes et les hommes qui y reviennent après une absence. Il lui manque à l'heure actuelle une introduction qui explique clairement son objectif; cette lacune est désormais comblée.

### **Consolider le processus**

10. Les progrès déjà réalisés dans la mise en place et le développement du processus de Luxembourg depuis son lancement lors de la réunion extraordinaire du Conseil européen à Luxembourg en novembre 1997 sont remarquables à tous égards. L'adoption des lignes directrices pour l'emploi, leur transposition par les États membres en PAN et la présentation des rapports de mise en œuvre destinés à permettre à la Commission d'évaluer les mesures prises ont marqué le début d'une nouvelle approche de la politique de l'emploi au niveau de l'UE. Les États membres et les partenaires sociaux apprennent davantage à connaître leurs problèmes et leurs politiques respectifs; il y a identification et échange des bonnes pratiques; une évaluation mutuelle multilatérale est en cours; la nécessité d'une complémentarité réelle entre les grandes orientations des politiques économiques et les lignes directrices pour l'emploi a été reconnue.
11. La Commission ne propose pas de changements importants pour 2000 mais l'entrée en vigueur du nouveau traité au 1er mai a imposé des exigences supplémentaires cet automne. Il doit être procédé cette année à la consultation formelle du Parlement européen, du Comité économique et social, du Comité des régions et du Comité de l'emploi visée à l'article 130. En ce qui concerne ce dernier comité, la Commission propose une décision du Conseil instaurant un Comité de l'emploi, en remplacement de l'actuel Comité de l'emploi et du marché du travail.
12. Si la Commission et les États membres ont fait des progrès satisfaisants en 1999 en définissant un premier ensemble d'indicateurs communs destinés à mesurer le chemin parcouru vers les objectifs européens en matière de mesures préventives et actives, de nouvelles améliorations sont nécessaires pour mettre en place un système de suivi comparable pour les lignes directrices pour l'emploi. Les indicateurs existants doivent être affinés à la lumière de l'expérience acquise en 1999 dans la préparation et l'analyse des PAN et l'ensemble d'indicateurs communs doit être élargi pour couvrir d'autres domaines également importants, comme l'éducation et la formation, l'esprit d'entreprise et la fiscalité, la capacité d'adaptation et l'égalité des chances. Plusieurs États membres doivent en outre intensifier les efforts déjà engagés en vue de mettre sur pied un système de suivi permettant de fournir des données détaillées avec la qualité et la comparabilité nécessaires pour une évaluation complète de la mise en œuvre et des résultats de la politique.
13. En 2000, le processus suivra à peu près le modèle établi cette année. Ceci signifie qu'un seul rapport de mise en œuvre devra être présenté; il comprendra une description de l'application du PAN et de sa mise à jour pour tenir compte des lignes directrices pour l'emploi en 2000. Une nouvelle rationalisation de ces rapports pourrait également être envisagée, en particulier en les centrant davantage sur des indicateurs communs visant à mesurer les progrès réalisés vers les objectifs européens ou nationaux et sur l'évaluation des initiatives en vue d'identifier les bonnes pratiques et de signaler les initiatives nouvelles ou les

mesures intéressantes. C'est une question qui pourra être abordée par le nouveau Comité de l'emploi en temps utile.

## LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI EN 2000

## 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 à fixer par chaque État membre, qui ne peut excéder **trois ans**, mais peut être plus long dans les États membres à chômage particulièrement élevé, 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, sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle, **en vue d'assurer son intégration effective dans le marché du travail**;
2. d'offrir également un nouveau départ aux chômeurs adultes avant qu'ils n'atteignent douze mois de chômage, par un des moyens précités ou, plus généralement, par un accompagnement individuel d'orientation professionnelle, **en vue d'assurer leur intégration effective dans le marché du travail**.

Ces mesures préventives et d'insertion devraient être combinées avec des mesures de réinsertion des chômeurs de longue durée.

***Passer des mesures passives à des mesures actives***

Les systèmes d'indemnisation, 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. À cette fin, chaque État membre:

3. s'efforcera d'augmenter sensiblement le nombre de personnes bénéficiant de mesures actives propres à faciliter leur insertion professionnelle. En vue d'augmenter le pourcentage de chômeurs qui se voient proposer une formation ou toute autre mesure analogue, il se fixera en particulier un objectif, en fonction de sa situation de départ, de rapprochement progressif de la moyenne des trois États membres les plus performants et d'au moins 20%;
4. examinera et, le cas échéant, réorientera ses systèmes d'indemnisation et d'imposition

- de continuer à inciter les chômeurs ou les inactifs à chercher et à saisir les possibilités d'emploi ou à renforcer leur capacité d'insertion professionnelle, et les employeurs à créer de nouveaux emplois et
- en outre de **mettre au point** une politique visant à prolonger la vie active, comprenant des mesures **appropriées** qui permettent, par exemple, l'entretien de la capacité de travail, l'apprentissage tout au long de la vie et d'autres formations souples de travail, afin que les travailleurs âgés puissent aussi se maintenir dans la vie professionnelle et y participer activement.

### ***Encourager une approche de partenariat***

L'action des États membres seuls ne suffira pas pour atteindre les résultats souhaités en matière d'insertion professionnelle. En conséquence:

les partenaires sociaux sont instamment invités, à leurs différents niveaux de responsabilités et d'action, à conclure rapidement des accords en vue d'accroître les possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages ou d'autres mesures propres à améliorer la capacité d'insertion professionnelle **des jeunes chômeurs et des chômeurs adultes et à promouvoir l'entrée sur le marché du travail;**

en vue de contribuer au développement d'une main-d'œuvre qualifiée et capable de s'adapter, tant les États membres que les partenaires sociaux s'efforceront de développer les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, notamment dans les domaines des technologies de l'information et de la communication, et **chaque État membre fixera un objectif, tenant compte de la situation nationale, en ce qui concerne les personnes bénéficiant de ces mesures. L'accent sera mis en particulier sur la facilité d'accès des travailleurs âgés.**

### ***Faciliter le passage de l'école au travail***

Les perspectives d'emploi sont médiocres pour les jeunes qui quittent le système scolaire sans avoir acquis les aptitudes nécessaires pour accéder au marché du travail. En conséquence, les États membres:

7. amélioreront la qualité de leur système scolaire, de sorte à réduire substantiellement le nombre de jeunes qui quittent prématurément le système scolaire. Les jeunes ayant des difficultés d'apprentissage devraient aussi faire l'objet d'une attention particulière;

8. veilleront à doter les jeunes d'une plus grande capacité d'adaptation aux mutations technologiques et économiques et de qualifications correspondant aux besoins du marché du travail. Ils s'attacheront **en particulier à développer et moderniser les systèmes de formation en apprentissage, à encourager des formations appropriées permettant aux élèves et aux étudiants d'acquérir des connaissances et des compétences informatiques, à équiper les écoles en matériel informatique et à faciliter l'accès des élèves à l'Internet d'ici la fin de 2002.**

## ***Pro mouvoir un marché du travail ouvert à tous***

Nombre de groupes et de personnes ont des difficultés particulières à acquérir les compétences nécessaires, à accéder et à rester dans le marché du travail. Un ensemble cohérent de politiques favorisant l'intégration de ces groupes et de ces personnes dans le monde du travail et permettant de lutter contre la discrimination est requis. Chaque État membre:

9. accordera une attention particulière aux besoins des personnes handicapées, des minorités ethniques et d'autres groupes et personnes susceptibles d'être défavorisés et élaborera des politiques préventives et actives appropriées afin de favoriser leur intégration dans le marché du travail.

## **II. DÉVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRISE**

### ***Faciliter le démarrage et la gestion des entreprises***

La création de nouvelles entreprises et la croissance des petites et moyennes entreprises (PME) sont indispensables à la création d'emplois et au développement des possibilités de formation pour les jeunes. Ce processus doit être favorisé en procédant à une mobilisation 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 à risque **et l'accès au marché boursier**. Les États membres devraient également alléger et simplifier les charges administratives et fiscales qui pèsent sur les PME. Ce type de politique aidera aux États membres à essayer de traiter le problème du travail non déclaré. À cette fin, les États membres:

10. accorderont une attention particulière à la réduction sensible des frais généraux et des charges administratives des entreprises et plus spécialement des PME, notamment lors de la création d'une entreprise et de l'embauche de travailleurs supplémentaires;
11. encourageront le développement de l'activité indépendante en examinant - avec l'objectif de les réduire - les obstacles pouvant exister, notamment dans les régimes fiscaux et de sécurité sociale, au passage à l'activité indépendante et à la création de petites entreprises, et en favorisant la formation des chefs d'entreprise **et des futurs chefs d'entreprise** et les services de soutien qui s'adressent spécifiquement à eux.

### ***Exploiter les nouvelles possibilités de création d'emplois***

Si l'Union européenne veut réussir à relever le défi de l'emploi, toutes les sources potentielles d'emploi ainsi que les nouvelles technologies et innovations doivent être effectivement exploitées. À cette fin, les États membres:

2. favoriseront les mesures permettant d'exploiter complètement les possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local et dans l'économie sociale, en particulier dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché, en examinant - avec l'objectif de les réduire - les obstacles qui les freineraient. À cet égard, il est nécessaire de mieux reconnaître et soutenir le rôle et la responsabilité des partenaires sociaux au niveau régional et local, ainsi que les partenaires sociaux. Il convient en outre de tirer pleinement profit du rôle des services publics de l'emploi dans l'identification des possibilités d'emploi et l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail locaux.

3. mettront en place un cadre favorable à l'exploitation complète du potentiel d'emploi du secteur des services et des services liés à l'industrie, par exemple en exploitant le potentiel d'emploi de la société de l'information et du secteur de l'environnement, dans le but de créer des emplois et d'en améliorer la qualité.

**Renforcer le système fiscal plus favorable à l'emploi**

et renverser la tendance à long terme au durcissement de la fiscalité et des prélèvements obligatoires sur le travail (qui sont passés de 35% en 1980 à plus de 42% en 1995). Chaque État membre:

4. se fixera, si nécessaire et en tenant compte de son niveau actuel, un objectif de réduction progressive de la charge fiscale totale et, là où cela est approprié, un objectif de réduction progressive de la pression fiscale sur le travail et des coûts salariaux du travail - notamment pour le travail peu qualifié et faiblement rémunéré - sans mettre en cause le assainissement des finances publiques et l'équilibre financier des systèmes de sécurité sociale. Il examinera, le cas échéant, l'opportunité d'introduire une taxe sur les émissions polluantes ou toute autre mesure fiscale;

5. examinera, sans obligation, la proposition de la Commission visant à réduire le taux de TVA sur les services à forte intensité de main-d'œuvre et non exposés à la concurrence transfrontalière.

**III. ENCOURAGER LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES ET DE LEURS TRAVAILLEURS**

**Moderniser l'organisation du travail**

Afin de promouvoir la modernisation de l'organisation du travail et des formes de travail, un partenariat solide doit être établi à tous les niveaux appropriés (européen, national, sectoriel, régional, local et au niveau des entreprises):

6. les partenaires sociaux sont notamment invités à mettre en place un processus permettant de moderniser l'organisation du travail, y compris des formules sociales de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité. Les thèmes à aborder peuvent,

Par exemple, **comprendre l'information et la formation et la reconversion, 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, ainsi que l'accès à la formation et aux interruptions de carrière.

Chaque État membre examinera de son côté l'opportunité d'introduire dans sa législation de nouveaux types de contrats plausibles pour tenir compte du fait que l'emploi revêt des formes de plus en plus diverses. Les personnes travaillant dans le cadre de contrats de ce type devraient, dans le même temps, bénéficier d'une sécurité suffisante et d'un meilleur statut professionnel compatible avec les nécessités des entreprises.

### **Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises**

Afin de relever les niveaux de qualification au sein des entreprises, les États membres:

réexamineront les obstacles, notamment fiscaux, qui peuvent opposer à l'investissement dans les ressources humaines et, le cas échéant, prévoiront des incitations fiscales ou autres, pour développer la formation en entreprise; ils examineront aussi toute nouvelle réglementation actuelle pour assurer la mise en œuvre de ces mesures; ils contribueront à la réduction des obstacles à l'emploi et à l'accroissement de la capacité du marché du travail de s'adapter aux changements structurels de l'économie.

## **IV. RENFORCER LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **Appréhension visant à l'intégration de la légalité des chances entre les femmes et les hommes**

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

- de garantir aux femmes le bénéfice des politiques actives de marché de l'emploi proportionnellement à leur taux de chômage,
- de réduire les effets dissuasifs des systèmes d'indemnisation et de démission, à quelque niveau que ce soit, en raison de leurs effets négatifs sur l'offre de main-d'œuvre féminine,
- de porter une attention particulière aux obstacles auxquels se heurtent les femmes qui souhaitent créer de nouvelles entreprises ou exercer une activité indépendante,

- veiller à ce que les femmes puissent bénéficier des formules de travail souples et de la flexibilité de l'organisation du travail.

De cette optique, les États membres:

adoptent une approche visant à l'intégration de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans la mise en œuvre des directives des quatre piliers. Afin de pouvoir utilement évaluer les progrès réalisés à cet égard, les États membres devraient élaborer des thèmes et des procédures appropriés pour la collecte de données.

### **Stratégie à la discrimination entre hommes et femmes**

Les États membres et les partenaires sociaux devraient traduire leur volonté de promouvoir l'égalité des chances en augmentant le taux d'emploi des femmes. Ils devraient également 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. Les États membres:

s'efforceront de réduire l'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes en soutenant une augmentation de l'emploi des femmes et ils prendront des mesures pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les secteurs d'activité et toutes les professions. Ils prendront des mesures positives pour promouvoir l'égalité de rémunération pour un même travail ou des tâches équivalentes, et pour réduire les écarts de revenu entre les femmes et les hommes. Afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, les États membres devraient aussi avoir plus souvent recours à des mesures visant à améliorer la condition des femmes.

### **Cadre de la vie professionnelle et vie familiale**

Le cadre de la vie professionnelle en matière d'interruption de carrière, de congés à temps partiel et de formules souples de travail qui visent à concilier les intérêts des employeurs comme des travailleurs revêtent une importance primordiale pour les femmes et les hommes. La mise en œuvre de ces directives et des accords des partenaires sociaux en la matière devrait être l'objet d'un suivi régulier. Il faut disposer de services de qualité en matière d'accueil des enfants et des personnes âgées, afin de favoriser l'entrée et le maintien des femmes sur le marché du travail. Un partage équitable des responsabilités familiales est essentiel à cet égard. Afin de renforcer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, 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 sociaux accessibles et de bonne qualité pour les personnes à charge, ainsi que de régimes de congés et d'autres types de congé.

***Faciliter l'intégration dans la vie active***

**Les personnes qui reviennent sur le marché du travail après une absence peuvent trouver dans une situation où leurs qualifications sont dépassées et où elles rencontrent des difficultés à accéder à la formation. En outre, il est possible que les systèmes d'imposition et d'indemnisation se conjuguent pour réduire l'attrait d'un tel retour. Les États membres:**

**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.**