

COMMUNICATION DE LA COMMISSION
BILAN DE CINQ ANNEES DE STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI
PRISE DE POSITION DE L'UNICE

Synthèse

L'UNICE appuie globalement la stratégie européenne pour l'emploi (SEE). Avec le temps, toutefois, les lignes directrices pour l'emploi sont devenues de plus en plus complexes. Le bilan actuel est une occasion primordiale de recentrer et améliorer la stratégie.

De l'avis de l'UNICE, les quatre piliers de la SEE ont été mis en œuvre de manière déséquilibrée, avec un fort accent sur le côté de l'offre de main-d'œuvre et une attention insuffisante du côté de la demande (création d'emplois). Les États membres se sont montrés lents à promouvoir les mesures visant à encourager la création d'emplois et réticents à fixer des objectifs de réduction de la charge fiscale sur le travail. La mise en œuvre du pilier "esprit d'entreprise" est la principale faiblesse de la SEE qui doit être corrigée à l'avenir.

Avec les années, des progrès ont été réalisés dans l'implication des partenaires sociaux au travers de la concertation tripartite, mais dans certains pays la consultation des partenaires sociaux devrait être plus approfondie et opportune. Pour ce qui est de la mise en œuvre des lignes directrices, les partenaires sociaux poursuivront leurs contributions au travers de leur dialogue social bilatéral autonome. Les futures lignes directrices devraient cependant éviter toute formulation qui donnerait des instructions aux partenaires sociaux: l'autonomie de ceux-ci doit être respectée.

Les prochaines lignes directrices devraient s'attacher aux objectifs et performances, dans une perspective à moyen terme, sans inclure de détails normatifs sur les mesures et méthodes de mise en œuvre. Elles devraient se concentrer sur les dix priorités détaillées dans la prise de position. Les rapports des États membres devraient s'attacher aux aspects sur lesquels des progrès supplémentaires sont nécessaires, et les États membres devraient davantage tenir compte des recommandations qui leur sont adressées.

Du côté de la demande de main-d'œuvre, les trois priorités sont: promouvoir la création d'emplois, alléger la charge fiscale sur le travail et réduire les coûts de main-d'œuvre indirects, lutter contre le travail non déclaré. Pour atteindre ces objectifs, il est capital de favoriser l'esprit d'entreprise.

Du côté de l'offre, l'UNICE dégage quatre priorités: mettre en place des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, réinsérer les chômeurs sur le marché du travail par des mesures d'activation, prévenir et combattre les pièges du chômage par des réformes des systèmes d'impôts et prestations qui valorisent le travail, promouvoir un vieillissement actif.

Pour une meilleure adéquation entre l'offre et la demande, il est nécessaire de promouvoir les formes de travail flexibles, la mobilité et l'égalité des chances.

Enfin, et surtout, l'UNICE accueille favorablement la communication de la Commission concernant la rationalisation des cycles annuels de coordination de la politique économique et de la politique de l'emploi, ainsi que la synchronisation de leurs calendriers. Tout au long du nouveau cycle sur trois ans, il sera néanmoins plus important que jamais de veiller à ce que les lignes directrices pour l'emploi soient pleinement compatibles avec les grandes orientations de politique économique.

* * *

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION
BILAN DE CINQ ANNEES DE STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI
PRISE DE POSITION DE L'UNICE**

I. Introduction

1. L'UNICE a pris note de la communication de la Commission dressant un bilan de cinq années de stratégie européenne pour l'emploi (SEE) [COM(2002) 416 final].
2. La communication
 - passe en revue l'expérience de cinq années de SEE sur la base d'une évaluation globale des performances du marché du travail de l'UE et d'une évaluation des actions mises en œuvre par les États membres au titre de la SEE;
 - examine les principaux aspects qui devront être pris en considération lors de la redéfinition de la stratégie future.
3. La communication identifie quatre thèmes principaux à explorer en vue de la réforme de la SEE:
 - la nécessité de fixer des objectifs clairs pour relever les défis stratégiques;
 - la nécessité de simplifier les lignes directrices sans nuire à leur efficacité;
 - la nécessité d'améliorer la gouvernance et le partenariat dans l'exécution de la stratégie;
 - la nécessité d'améliorer la cohérence et la complémentarité entre les processus communautaires concernés, notamment les grandes orientations de politique économique.

II. Commentaires

A. Sur les principales conclusions de l'évaluation d'impact de la SEE

4. L'UNICE appuie globalement la méthode et le contenu de la SEE. Elle considère que la SEE joue un rôle essentiel dans la réalisation des objectifs de Lisbonne. Avec le temps, toutefois, les lignes directrices pour l'emploi sont devenues de plus en plus complexes et nombreuses, et des éléments essentiels à de saines politiques pour l'emploi se sont trouvés cachés parmi des détails ou mis sur le même pied que des éléments de moindre importance. Le bilan actuel est une occasion primordiale de recentrer et d'améliorer la stratégie sur la base d'une évaluation des cinq années écoulées, en vue de renforcer le rôle de la stratégie et d'en améliorer les performances.
5. De l'avis de l'UNICE, l'expérience de la SEE au fil des années montre un certain déséquilibre dans la mise en œuvre des quatre piliers, avec un fort accent sur le côté de l'offre (de main-d'œuvre) et une attention insuffisante du côté de la demande (création

d'emplois). Les États membres se sont ainsi concentrés sur des actions moins controversées (telles les mesures d'activation) et ont pris du retard dans la mise en œuvre des lignes directrices relevant du pilier "esprit d'entreprise". Ils se sont montrés lents à promouvoir les mesures visant à encourager la création d'emplois et réticents à fixer des objectifs de réduction progressive de la charge fiscale sur le travail. L'UNICE voit dans le manque de progrès dans la mise en œuvre du pilier "esprit d'entreprise" la principale faiblesse de la SEE, qui doit être corrigée dans la stratégie future et les retards pris dans la mise en œuvre sur le terrain doivent être rattrapés.

6. Des progrès dans la **promotion de l'esprit d'entreprise** sont capitaux pour le succès de la stratégie. L'UNICE estime qu'il convient de renforcer l'invitation qui leur est faite de **fixer des objectifs appropriés pour la réduction de la charge fiscale sur le travail**. Les États membres pourraient ainsi être encouragés à atteindre le niveau moyen des trois pays les plus performants. En outre, les États membres devraient encourager l'augmentation du nombre d'entreprises créées chaque année. Une amélioration chiffrée du taux de survie des entreprises nouvelles devrait également être recherchée.
7. Au regard de l'analyse qui précède, l'UNICE est préoccupée de constater que les conclusions, tirées par la Commission dans le chapitre de la communication sur la mise en œuvre du pilier "esprit d'entreprise", sont trop optimistes, ne donnent pas une image correcte de ce qui s'est produit et ne reflètent pas pleinement l'évaluation effectuée dans les documents de travail¹ utilisés pour rédiger ce chapitre.
8. Dans le chapitre en cause, la Commission indique par exemple, d'une part, que la tendance à la hausse de la charge fiscale globale sur le travail a été inversée, avec une réduction d'environ 2% entre 1997 et 2001, et elle y voit une évolution significative. D'autre part, elle conclut que les États membres n'ont fixé aucun objectif national quantifié pour la réduction de la charge fiscale sur le travail, comme les y invitaient les lignes directrices. Autre exemple: alors qu'elle mentionne l'Italie, la Finlande et la Suède parmi les pays où les réductions les plus significatives ont été observées, elle cite ces mêmes pays parmi ceux dont les taux fiscaux sont les plus élevés de l'UE. La Commission explique en outre que ces réductions résultent dans une large mesure de réductions fiscales en faveur des travailleurs peu rémunérés. Dans certains États membres, pourtant, la réduction de la charge fiscale sur le travail a été compensée par l'introduction ou l'augmentation d'autres taxes, par exemple sur l'énergie. Le chapitre de la communication n'apporte pas non plus une image claire de la réduction des pressions fiscales sur le travail, par exemple par un tableau qui récapitulerait l'évolution du niveau de la fiscalité sur le travail dans les États membres.
9. La communication mentionne brièvement les différences croissantes de productivité entre les États-Unis et l'UE, dans lesquelles la Commission voit un problème structurel et un défi considérables qui persistent malgré les résultats positifs d'un mélange réussi de politiques axées sur l'emploi et la stabilité. La Commission se borne à souligner que le lien positif entre qualité de l'emploi et productivité devra être exploité pour corriger les écarts constatés.
10. De l'avis de l'UNICE, les politiques poursuivies dans le cadre de la SEE devraient contribuer plus activement à combler l'écart de productivité, non seulement en encourageant la qualité de l'emploi, mais également en assurant les justes compétences, en favorisant l'esprit d'entreprise, en facilitant l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, etc.

¹ Évaluation d'impact de la SEE, document de travail sur les réformes des impôts et prestations et sur la fiscalité du travail (thèmes 2 et 7 de l'appel à propositions de projets nationaux VP/2001/011) et document de travail sur l'esprit d'entreprise (thème 5)

B. Sur l'implication des partenaires sociaux dans la SEE

11. En ce qui concerne la participation des partenaires sociaux à la stratégie, il convient d'établir une distinction entre la concertation tripartite et le dialogue social bilatéral autonome.
12. S'agissant de la **concertation tripartite**, l'UNICE tient à souligner qu'avec les années, des progrès ont été réalisés dans l'implication des partenaires sociaux dans la *définition* et la *préparation* des plans nationaux d'action pour l'emploi. Toutefois, dans certains cas, les partenaires sociaux devraient être consultés de manière plus approfondie. Ils devraient être consultés de façon horizontale, tout au long du processus, au travers d'une concertation tripartite adéquate, conforme aux traditions nationales.
13. Quant à la contribution des partenaires sociaux à la *mise en œuvre* des lignes directrices au niveau européen et national, elle passe par les initiatives qu'ils prennent dans le cadre de leur **dialogue social bilatéral** autonome. Trois aspects majeurs sont à prendre en compte à cet égard.
 - L'autonomie des partenaires sociaux doit être respectée. Les lignes directrices, dans leur formulation actuelle, semblent donner des instructions aux partenaires sociaux européens et nationaux.
 - La méthode choisie par les gouvernements n'est pas adaptée aux partenaires sociaux. À l'exception de systèmes plus diversifiés appliqués dans les pays de nature fédérale, les actions des gouvernements sont par principe centralisées (du haut vers le bas). En revanche, les actions des partenaires sociaux vont par nature dans le sens inverse, du bas vers le haut. Dans certains pays, la nature décentralisée et autonome des accords conclus aux différents niveaux fait qu'il est difficile de réunir à un niveau central l'ensemble des initiatives prises par les partenaires sociaux sur des aspects de l'organisation du travail.
 - Habituellement, un accord collectif au niveau national demande plus d'un an. L'absence d'accord au cours d'une année donnée ne signifie donc pas que les partenaires sociaux sont "inactifs".
14. La Commission soutient que la visibilité de la contribution des partenaires sociaux à la mise en œuvre des lignes directrices pourrait être plus grande, et que l'invitation adressée aux partenaires sociaux concernant la définition de leur propre processus de mise en œuvre ne s'est pas encore concrétisée. L'UNICE reconnaît que les contributions des partenaires sociaux devraient bénéficier d'une plus grande visibilité, mais elle ne croit pas que cette visibilité doive passer par l'établissement d'un processus parallèle entre partenaires sociaux pour la mise en œuvre des lignes directrices, ou par une invitation aux partenaires sociaux à mettre en place leurs propres bases de données statistiques.
15. Pour ce qui est de la mise en œuvre des lignes directrices ou d'autres aspects relatifs aux marchés du travail qui relèvent de leur responsabilité, les partenaires sociaux poursuivront leurs contributions au travers de leur dialogue social bilatéral autonome au niveau européen et dans les États membres selon les pratiques, traditions et priorités nationales. Les prochaines lignes directrices devraient éviter toute formulation qui paraîtrait donner des instructions aux partenaires sociaux.

C. Sur les questions pour le débat sur l'avenir de la stratégie européenne pour l'emploi

C.1. Sur les futures lignes directrices

16. De l'avis des employeurs, le **nombre des lignes directrices devrait être concentré sur les dix priorités reprises au chapitre III** ci-après. Les chevauchements entre les objectifs horizontaux et les lignes directrices, ou entre les lignes directrices elles-mêmes, devraient disparaître. **Les lignes directrices et les objectifs quantitatifs** doivent être **d'ordre stratégique**, en d'autres termes viser les objectifs et les résultats, et éviter les détails normatifs sur les modalités de mise en œuvre des mesures, sur la quantité ou sur le volume des mesures à prendre. Afin de cibler la mise en œuvre et d'atteindre la stabilité, les lignes directrices devraient s'inscrire dans une **perspective à moyen terme**, s'élaborant ainsi pour une période d'au moins trois ans. Les **rapports** des États membres devraient s'attacher à la mise en œuvre des lignes directrices ou de leurs aspects qui nécessitent des **progrès** dans l'État membre concerné.
17. C'est la raison pour laquelle l'UNICE partage l'analyse de la Commission selon laquelle la hiérarchie des priorités des lignes directrices s'est estompée et que les piliers ont perdu une partie de leur cohérence intrinsèque. De même, elle soutient fermement l'appel de la Commission à la simplification des lignes directrices, à un accent accru sur leur mise en œuvre plutôt que sur leur élaboration annuelle et à une plus grande stabilité des lignes directrices.
18. L'UNICE est également préoccupée de constater que, jusqu'ici, de nombreux États membres n'ont pas tenu suffisamment compte des recommandations qui leur étaient adressées. Afin d'accentuer l'impact de la SEE, il importe que **les États membres accordent plus d'attention aux recommandations** qui leur sont faites.
19. Il est un autre point clé à garder à l'esprit: la nouvelle stratégie devrait reposer sur des données statistiques et indicateurs fiables et comparables, afin d'assurer un suivi plus rigoureux des progrès et une meilleure évaluation de l'efficacité des mesures prises. Dans son évaluation de la SEE, la Commission identifie un manque d'indicateurs fiables, ainsi qu'une insuffisance dans l'évaluation et le suivi des mesures, dans plusieurs domaines: esprit d'entreprise et création d'emplois, mesures d'activation, lutte contre le travail non déclaré, égalité des chances. L'UNICE demande par conséquent de considérer comme prioritaire, dans le cadre de la future stratégie, l'adoption de statistiques et indicateurs qui permettent de suivre l'impact des mesures prises.

C.2. Sur la synchronisation de la prochaine stratégie avec l'objectif 2010 de la stratégie de Lisbonne

20. La SEE a un rôle crucial à jouer dans la réalisation des objectifs visés par la stratégie de Lisbonne pour l'UE d'ici 2010. Pour contribuer à recentrer et suivre les priorités de la stratégie pour l'emploi en fonction des objectifs de Lisbonne, la SEE devrait couvrir la même période que la stratégie de Lisbonne.
21. L'UNICE appuie par conséquent la proposition de la Commission de synchroniser les prochaines lignes directrices et la stratégie de Lisbonne, c'est-à-dire que la prochaine stratégie pour l'emploi couvrirait une période allant jusqu'à 2010.

C.3. Sur la coordination et la rationalisation des processus communautaires pertinents

22. Afin d'assurer une convergence graduelle vers des objectifs arrêtés en commun, un mécanisme de coordination a été établi au niveau de l'UE dans plusieurs domaines. Cette coordination a engendré de multiples processus de natures différentes: la SEE et la coordination économique telles que prévues par le traité, le processus de Cardiff pour les réformes structurelles et la méthode de coordination ouverte dans le domaine de l'inclusion sociale, les retraites et l'éducation et formation. Une telle multiplication des processus peut nuire à l'efficacité. Les efforts devraient donc se concentrer d'urgence sur les priorités réelles: il est indispensable de **simplifier et rationaliser les processus existants** et d'en **assurer la cohérence**.
23. De l'avis de l'UNICE, l'éducation et la formation tout au long de la vie sont un moteur essentiel sur la voie des objectifs de Lisbonne. Le contenu et l'architecture de la coopération au niveau européen devraient refléter clairement cet aspect. Il est capital qu'une bonne coopération se développe entre les autorités en charge de l'emploi et celles en charge de l'éducation et de la formation, tant au niveau national qu'au niveau européen. Le lien entre les deux processus devrait être plus clair.
24. De surcroît, il faut garder à l'esprit que la future stratégie devra également être adoptée et mise en œuvre par **les nouveaux États membres**. Il est donc d'autant plus important de simplifier et de garder le cap.
25. L'UNICE accueille favorablement la communication de la Commission concernant la rationalisation des cycles annuels de coordination de la politique économique et de la politique de l'emploi, publiée en septembre dernier. Elle considère que la synchronisation envisagée des calendriers devrait contribuer à coordonner les mesures politiques dans les deux domaines et à améliorer les synergies entre les deux processus. L'UNICE accueille également favorablement les propositions visant à donner une perspective à moyen terme aux lignes directrices et à mettre l'accent sur la mise en œuvre plutôt que sur la formulation des politiques. Elle tient toutefois à souligner que, tout au long du nouveau cycle sur trois ans, il sera plus important que jamais de veiller à ce que les lignes directrices pour l'emploi soient pleinement compatibles avec les grandes orientations de politique économique.

III. Propositions de l'UNICE pour l'élaboration des prochaines lignes directrices pour l'emploi

Le plein emploi et les objectifs arrêtés à Lisbonne (70 % pour le taux d'emploi général et 60% pour celui des femmes d'ici 2010) et à Stockholm (objectifs intermédiaires de 67 % du taux d'emploi général et de 57 % du taux d'emploi des femmes pour 2005, ainsi que nouvel objectif de 50 % pour les travailleurs plus âgés d'ici 2010) devraient former **l'objectif global à long terme** de la stratégie.

De l'avis de l'UNICE, les lignes directrices devraient se focaliser sur **dix priorités suivantes**.

Du côté de la demande de main-d'œuvre

1. Créer des emplois en stimulant l'esprit d'entreprise et la création d'entreprises

Il est essentiel au succès de la SEE de promouvoir la création d'emplois en favorisant l'esprit d'entreprise et la création d'entreprises. Pourtant, le manque de progrès dans la mise en œuvre du pilier "esprit d'entreprise" est la principale

faiblesse de la SEE. Les États membres devraient combler ce retard d'urgence. Il est capital de promouvoir un environnement réglementaire, administratif et fiscal qui soit favorable à la création et au développement des entreprises. Les États membres devraient encourager l'augmentation du nombre d'entreprises créées chaque année. Une amélioration chiffrée du taux de survie des entreprises nouvelles devrait également être recherchée.

2. Alléger la charge fiscale sur le travail

Depuis l'introduction de la SEE, l'on peut constater un manque constant de progrès vers un allègement de la charge fiscale sur le travail. Les États membres se sont montrés réticents à fixer des objectifs en ce sens, et les réductions fiscales se sont concentrées sur la main-d'œuvre moins qualifiée et moins rémunérée. Rattraper le retard devrait donc être l'une des priorités premières des prochaines lignes directrices pour l'emploi. Premièrement, il est vital d'inverser la tendance à la hausse de la charge fiscale globale sur le travail, pour promouvoir la création d'emplois. Les États membres devraient fixer des objectifs d'allègement de la charge fiscale sur le travail et des coûts non salariaux de la main-d'œuvre, comme le prévoyaient les lignes directrices précédentes et comme l'ont souligné à maintes reprises les recommandations adressées aux États membres. Deuxièmement, les fortes pressions fiscales ne concernent pas uniquement les revenus les plus faibles. En outre, l'UE s'est fixé pour objectif de devenir l'économie la plus compétitive du monde: centrer les mesures sur les personnes moins qualifiées et aux revenus plus faibles est contraire à cet objectif. Enfin, de l'avis de l'UNICE, la réduction de la charge fiscale globale sur le travail et des coûts de main-d'œuvre indirects doit passer par une diminution des dépenses publiques, et non être compensée par des augmentations d'autres taxes sur les entreprises, telles les taxes sur l'énergie qui pénalisent la croissance économique et la compétitivité.

3. Lutter contre le travail non déclaré

L'UNICE condamne avec vigueur le travail non déclaré, car il génère une concurrence déloyale vis-à-vis des entreprises et des citoyens respectueux de la loi et représente une perte de recettes fiscales et de cotisations de sécurité sociale. Pour lutter contre le travail non déclaré, l'action la plus efficace consiste en un dosage politique de mesures préventives et de sanctions: allègement de la taxe fiscale sur le travail et lutte contre les pièges de la pauvreté, simplification des procédures et des législations et élimination de la bureaucratie excessive, sensibilisation accrue du public aux effets négatifs potentiels du travail non déclaré et de l'économie au noir, échanges d'informations et intensification des communications, coopération entre les autorités, surveillance et sanctions. Il faut également résoudre l'absence significative de données fiables sur l'efficacité des mesures visant à réduire le travail non déclaré.

Du côté de l'offre de main-d'œuvre

4. Doter les individus des compétences pertinentes pour le marché du travail par la promotion de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

Le chômage est le problème premier de l'UE, tandis que les entreprises sont confrontées à une pénurie croissante de compétences. Le vieillissement de la population aggravera la situation dans les années qui viennent (avec le ralentissement du renouvellement des compétences par l'entrée des jeunes sur le

marché du travail et l'accélération des avancées technologiques). C'est pourquoi la promotion de l'éducation et de la formation tout au long de la vie est une responsabilité qui incombe à la société en général. Les systèmes d'éducation et de formation doivent être améliorés pour relever ces défis. Les modifications structurelles affectant les économies d'aujourd'hui rendent plus importantes encore des qualifications et compétences au goût du jour. Cela impose de définir, de mettre en place et d'appliquer de véritables stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie. Ces stratégies devraient avoir pour objectif de promouvoir les conditions qui motiveront non seulement les entreprises, mais également les individus – qui ont une responsabilité à assumer à l'égard de leur propre capacité d'insertion professionnelle.

5. Réinsérer les chômeurs sur le marché du travail par des mesures d'activation

La clef du problème du chômage passe par la promotion de la capacité d'insertion professionnelle des chômeurs à travers l'acquisition et l'amélioration des compétences, notamment en informatique et en communication, la formation professionnelle, la pratique du travail, l'orientation professionnelle et le conseil, etc. Pour éviter une mise en œuvre purement quantitative engendrant un carrousel entre chômage et formation, il est capital de rechercher une intégration effective dans le marché du travail et d'utiliser efficacement les ressources disponibles.

6. Prévenir et combattre les pièges du chômage par des réformes des impôts et prestations

Lorsque qu'une personne est sans emploi, l'incitation à travailler dépend du revenu qui résultera de l'effet conjugué des impôts et prestations (par comparaison avec la personne qui travaille). Pour ce qui est de renforcer les incitations à travailler et de valoriser le travail, les progrès des divers États membres sont inégaux et fragmentés. Les prochaines lignes directrices devraient tirer les leçons de ce manque de progrès et inviter les États membres à mettre en œuvre des réformes des systèmes d'impôts et prestations qui soient favorables à l'emploi.

7. Promouvoir un vieillissement actif

Au regard de l'ampleur du défi du vieillissement dans les décennies à venir, il est essentiel de promouvoir des politiques en faveur d'un vieillissement actif. Dans la plupart des États membres, il est clairement nécessaire de prendre d'urgence des mesures pour maintenir les travailleurs plus âgés sur le marché du travail. Malgré des réformes, une sortie précoce du marché du travail demeure trop aisée et le prolongement de la vie active n'est pas suffisamment valorisé. Il est par conséquent prioritaire de décourager la sortie précoce du marché du travail et d'éliminer les éléments qui dissuadent de rester sur le marché du travail, par des réformes des systèmes d'impôts et de prestations. Il serait utile également de mieux promouvoir et prévoir les possibilités de retraite progressive. Enfin, la préservation et l'amélioration des compétences des travailleurs plus âgés font partie de la réponse, au travers d'un accès approprié à la formation et à l'apprentissage. Pour parvenir à l'objectif d'une promotion du vieillissement actif, les conditions cadres devraient être adaptées afin d'encourager les entreprises à employer des travailleurs plus âgés.

Adéquation entre l'offre et la demande

8. Promouvoir des formes de travail flexibles

La flexibilité est la clef pour faire face à l'impact, sur les marchés du travail, de l'évolution rapide des technologies, des économies et des sociétés. Par une promotion des modalités de travail flexibles, plusieurs catégories de personnes – par exemple les femmes, les travailleurs plus âgés, les chômeurs, surtout ceux de longue durée – pourraient être amenées et/ou maintenues sur le marché du travail. La flexibilité peut contribuer à dégager des solutions aux besoins des salariés et des entreprises, et donc à assurer une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les prochaines lignes directrices devraient reposer sur des indicateurs et statistiques pertinents, qui permettent d'analyser l'utilisation des formes de travail flexibles et d'évaluer leur impact sur le marché du travail (intégration de ceux qui adoptent un emploi de forme flexible, compétitivité des entreprises, etc.).

9. Promouvoir la mobilité

À l'heure actuelle, la mobilité au sein de l'UE est très faible. Une mobilité accrue contribuerait à la croissance de l'emploi, en favorisant une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et en élargissant l'éventail du choix pour les entreprises et celui des offres d'emploi pour les salariés. Les prochaines lignes directrices devraient cibler explicitement la promotion de la mobilité professionnelle et géographique au sein des États membres. Dans le même temps, les mesures nationales devraient être complétées par des actions et instruments visant à renforcer la mobilité géographique et professionnelle dans l'UE. Il convient de développer les indicateurs et statistiques qui permettront de suivre les progrès et d'évaluer les mesures prises à l'égard de la mobilité, dans les États membres comme pour l'ensemble de l'UE.

10. Promouvoir l'égalité des chances

La poursuite et la mise en œuvre des mesures prises dans le cadre de la politique de l'égalité des chances pour ce qui est de l'accès et de la participation au marché du travail de groupes cibles (jeunes, femmes, travailleurs plus âgés) ou de groupes désavantagés (personnes handicapées, minorités ethniques, etc.) entraîneraient une augmentation du nombre de personnes au travail et, de ce fait, plus d'inclusion dans le marché du travail et dans la société. Des progrès dans ce domaine devraient apporter une contribution significative à l'augmentation des taux d'emploi, en libérant une bonne partie du potentiel inexploité du côté de l'offre de main-d'œuvre. Pour parvenir à cet objectif, il est nécessaire de mobiliser toute une série d'acteurs de la société en général, au-delà des entreprises.

IV. Conclusion

26. Pour conclure, l'UNICE appuie globalement la méthode et le contenu de la SEE. Elle estime que la SEE joue un rôle essentiel dans la réalisation des objectifs de Lisbonne. Afin de redonner à la stratégie un meilleur ciblage et d'en améliorer les performances, les recommandations suivantes devraient être mises en pratique:

- le manque de progrès dans la mise en œuvre du pilier "esprit d'entreprise" doit être corrigé d'urgence, et les retards rattrapés dans la mise en œuvre de ce pilier sur le terrain;
- les lignes directrices et les objectifs quantitatifs devraient être d'ordre stratégique, s'attacher aux objectifs et performances, sans inclure de détails normatifs sur la quantité ou sur le volume des mesures à prendre ou sur les modalités de mise en œuvre des mesures; elles devraient se concentrer sur les dix priorités exposées au chapitre III et s'inscrire dans une perspective à moyen terme;
- les rapports des États membres devraient s'attacher à la mise en œuvre des lignes directrices ou de leurs aspects pour lesquels des progrès nationaux sont nécessaires;
- il est urgent de simplifier, rationaliser et coordonner les processus existants; dans le nouveau cadre de la synchronisation des processus économique et pour l'emploi, il sera plus important que jamais de veiller à ce que les lignes directrices pour l'emploi soient pleinement compatibles avec les grandes orientations de politique économique;
- sachant que la future stratégie devra être adoptée et mise en œuvre également par les nouveaux États membres, rationalisation et ciblage sont d'autant plus importants.

27. De l'avis de l'UNICE, les lignes directrices devraient se concentrer sur les dix priorités suivantes.

Du côté de la demande

1. promouvoir la création d'emplois
2. alléger la charge fiscale sur le travail et réduire les coûts de main-d'œuvre indirects
3. lutter contre le travail non déclaré

Du côté de l'offre

4. mettre en place des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie
5. réinsérer les chômeurs sur le marché du travail par des mesures d'activation
6. prévenir et combattre les pièges du chômage
7. promouvoir un vieillissement actif

Adéquation entre l'offre et la demande

8. promouvoir les formes de travail flexibles
9. promouvoir la mobilité
10. promouvoir l'égalité des chances
