

# Les Plans nationaux d'action pour l'emploi et la construction d'indicateurs de suivi au niveau européen

*Olivier Marchand\**

***Comment suivre une politique communautaire en faveur de l'emploi ? Comment évaluer cette politique ? Quelle grille de questions est pertinente pour apporter une perception juste de ce sujet ? La Commission économique européenne a eu à traiter ce problème, à propos de l'emploi dans les quinze États membres de l'Union. Dans ce but, elle a fait élaborer un système d'indicateurs, dont la diversité recouvre les différents aspects du sujet, et que détaille l'article. À des indicateurs globaux d'emploi, de chômage ou de situation économique liée à l'emploi s'ajoutent des indicateurs de performance, relatifs d'un côté aux moyens utilisés, de l'autre aux résultats obtenus. Ce dispositif n'est pas achevé, et son développement est en cours, notamment pour tenter d'apprécier la notion de qualité de l'emploi.***

**A** Luxembourg à la fin de l'année 1997 a été mise en place une « stratégie européenne pour l'emploi » (dite aussi « processus de Luxembourg ») concernant l'ensemble

des 15 États membres de l'Union. Cette stratégie s'appuie sur quatre « piliers », recouvrant eux-mêmes dix-huit « lignes directrices » (*encadré 1*). Conformément à cette stratégie, depuis

1998, chacun des 15 pays présente chaque année au printemps un *Plan national d'action pour l'emploi* (PNAE), qui est évalué par la Commission économique européenne et le Conseil

\* Olivier Marchand fait partie de la Dares du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.

européen. À la fin de l'année 2002, ce processus se sera déroulé cinq fois. Il sera alors évalué sur l'ensemble de cette période quinquennale, afin notamment de déterminer comment le prolonger au-delà de 2002.

Dès le lancement de l'opération, il est apparu clairement qu'il convenait d'assurer un suivi des actions entreprises, non seulement pour apprécier la progression au cours de la période 1998-2002 au niveau de chacun des 15 États membres, mais aussi pour comparer au niveau communautaire les différents degrés d'avancement par rapport aux objectifs communs. Les indicateurs de suivi conçus à cette fin devaient être à la fois pertinents, mesurables et comparables d'un pays à l'autre. La répétition plusieurs années de suite a permis d'améliorer substantiellement ces indicateurs quantitatifs ou qualitatifs.

On s'intéressera successivement à trois types d'indicateurs : tout d'abord les indicateurs de performance au niveau européen, ensuite les indicateurs de suivi des deux premières lignes directrices, portant sur les actions de prévention et d'incitation (dites « d'activation »). Ces deux lignes directrices sont souvent dénommées « lignes européennes » car elles étaient les seules à prévoir dès le début du processus des objectifs quantifiés communs : 100 % pour l'indicateur « d'effort » de la ligne 1 et 20 % pour le taux d'incitation de la ligne 2. Enfin, des indicateurs de suivi concernant les « autres lignes directrices » : formation tout au long de la vie, esprit d'entreprise, fiscalité et égalité des chances entre femmes et hommes... Les progrès réalisés au second semestre 2001 sur la question des indicateurs de

### Encadré 1

#### Objectifs horizontaux et lignes directrices 2002

En préalable aux lignes directrices, le texte de 2002 énonce six objectifs, dits « horizontaux », à intégrer dans une stratégie globale cohérente, visant à l'objectif de plein emploi fixé à Lisbonne :

- accroître le taux d'emploi global, le taux d'emploi des femmes et le taux d'emploi des 55-64 ans pour contribuer aux objectifs européens de respectivement 70 %, 60 % et 50 % à l'horizon 2010 ; pour les deux premiers taux, des objectifs intermédiaires de 67 % et 57 % en janvier 2005 sont également affichés ;
  - maintenir et améliorer la qualité de l'emploi ;
  - mettre en place des stratégies globales et cohérentes pour l'éducation et la formation tout au long de la vie afin de contribuer à la réalisation d'une société « fondée sur la connaissance » (avec fixation d'objectifs nationaux et suivi des progrès réalisés) ;
  - approfondir le partenariat global avec les partenaires sociaux pour mettre en œuvre, contrôler et suivre la stratégie pour l'emploi ;
  - lors de l'établissement de politiques nationales, adopter une démarche intégrée et équilibrée en prêtant attention à l'ensemble des quatre piliers et des objectifs horizontaux ;
  - intensifier la définition d'indicateurs communs en vue d'évaluer de manière adéquate les progrès réalisés dans chacun des quatre piliers et de contribuer à la fixation de critères d'évaluation et à l'identification des bonnes pratiques.
- Sans donner le détail des 18 Lignes Directrices (LD) 2002, on en fournira ici l'esprit tel qu'il est résumé dans le PNAE français.

#### 1<sup>er</sup> pilier : améliorer la capacité d'insertion professionnelle

- LD 1 : prévenir le chômage de longue durée et moderniser les services de l'emploi ;
- LD 2 : augmenter sensiblement le nombre de personnes bénéficiant de mesures d'incitation propres à faciliter leur insertion professionnelle et encourager le retour vers l'emploi à travers prestations,

- impôts et système de formation ;
- LD 3 : maintenir dans l'emploi les travailleurs expérimentés ;
- LD 4 : développer la qualification, l'éducation et la formation tout au long de la vie ;
- LD 5 : développer les technologies de l'information et l'apprentissage en ligne ;
- LD 6 : lutter contre les difficultés de recrutement ;
- LD 7 : lutter contre les discriminations et promouvoir l'intégration par l'emploi.

#### 2<sup>e</sup> pilier : développer l'esprit d'entreprise et la création d'emploi

- LD 8 : réduire les frais et les charges des entreprises ;
- LD 9 : encourager l'activité d'entreprise et favoriser la formation des chefs d'entreprise ;
- LD 10 : exploiter les nouvelles possibilités de créer des emplois dans la société fondée sur la connaissance et dans les services ;
- LD 11 : agir localement et régionalement pour l'emploi ;
- LD 12 : rendre le système fiscal plus favorable à l'emploi et à la formation.

#### 3<sup>e</sup> pilier : encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs salariés

- LD 13 et 14 : moderniser l'organisation du travail ;
- LD 15 : favoriser l'investissement dans les ressources humaines afin de développer les qualifications et les capacités d'adaptation.

#### 4<sup>e</sup> pilier : renforcer les politiques d'égalité des chances pour les femmes et les hommes

- LD 16 : intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques ;
- LD 17 : s'attaquer à la discrimination entre les femmes et les hommes ;
- LD 18 : faciliter l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

qualité de l'emploi (« objectif horizontal ») sont par ailleurs décrits en *encadré 2*.

### Des indicateurs de performance de base

Comme leur nom l'indique, ces indicateurs sont volontairement peu nombreux et synthétiques. Ils visent à juger de la performance d'ensemble de chacune des économies européennes en matière d'emploi et de chômage. Les appréciations portées par la Commission et le Conseil dans leur « rapport annuel conjoint sur l'emploi » en tiennent compte, ainsi que les recommandations qu'ils font à chaque État-membre pour améliorer ses résultats. Le rapport conjoint, les recommandations et les nouvelles lignes directrices de l'année à venir constituent ce que l'on appelle le « paquet Emploi », adopté à l'automne par le Conseil sur proposition de la Commission, après avis du Comité de l'Emploi.

De 1998 à 2001, la définition de ces « indicateurs de performance de base » s'est affinée et enrichie. En outre, à la suite du sommet de Lisbonne de mars 2000 et sous l'impulsion du Comité de Politique Économique (CPE), la Commission a élaboré une batterie « d'indicateurs structurels de performance ». Ces indicateurs se réfèrent aux quatre axes considérés comme prioritaires lors de la Présidence portugaise : emploi, innovation et recherche, réforme économique et cohésion sociale. Cependant, en matière d'emploi, il y a un bon recouvrement entre ces « indicateurs structurels de performance » et les « indicateurs de performance de base » validés

par le Comité de l'Emploi. L'article ne traitera que de ces derniers, qui sont au nombre de 10, éventuellement ventilés par sexe chaque fois que cela a un sens :

- quatre indicateurs d'emploi : le taux de croissance de l'emploi total, le taux d'emploi au sein de la population d'âge actif (15-64 ans ; toutefois à partir de 2001, il a été décidé de distinguer la

#### Encadré 2

#### La construction d'indicateurs sur la qualité de l'emploi

L'objectif affiché à l'issue du sommet de Lisbonne (2000) de viser des emplois plus nombreux et de meilleure qualité (« more and better jobs ») insistait sur la liaison étroite à assurer entre quantité et qualité de l'emploi : ces deux aspects se renforcent mutuellement et s'il faut certes se fixer des objectifs ambitieux en matière de taux d'emploi, il convient également de prendre en compte la dimension de qualité de ces emplois. La concrétisation de cette idée sous forme de directives assorties d'indicateurs de suivi a mis de fait près de deux ans à se mettre en place. Le Conseil Emploi et Politique Sociale du 3 décembre 2001 et le sommet des chefs d'État et de gouvernement de Laeken des 14 et 15 décembre 2001 ont consacré, à l'issue de la Présidence belge, l'introduction de cette dimension dans la stratégie européenne pour l'emploi. Les discussions qui ont porté sur les domaines reconnus comme faisant partie de la qualité de l'emploi et sur le choix d'indicateurs associés ont été très laborieuses et ont montré que, loin d'être purement technique, le sujet révélait des enjeux très politiques touchant notamment à la construction d'un véritable modèle social européen.

Dix thèmes structurent l'approche de la qualité de l'emploi dans la communication présentée par la Commission en juin 2001 et intitulée « Politiques sociales et de l'emploi : investir dans la qualité » :

- qualité intrinsèque de l'emploi ;
- qualifications, éducation et formation tout au long de la vie et progression de la carrière ;
- égalité entre les hommes et les femmes ;
- santé et sécurité au travail ;
- flexibilité et sécurité ;

- insertion et accès au marché du travail ;
- organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- dialogue social et participation des travailleurs ;
- diversité et non-discrimination ;
- performance économique générale et productivité.

Pour chacun de ces dix domaines, un groupe de travail, réunissant à Bruxelles la Commission et des experts de chacun des 15 États-membres, a élaboré des indicateurs-clés, lorsque cela a été possible. Des indicateurs de contexte et des indicateurs restant à approfondir du point de vue de leur définition ou de leur mode d'obtention ont également été proposés. Les indicateurs retenus à ce stade pour être mis en œuvre dans les Plans nationaux d'action pour l'emploi 2002 touchent à huit des dix domaines évoqués ci-dessus. Ils portent notamment sur la santé et la sécurité au travail, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, mais également sur l'accès au marché du travail et la capacité d'insertion dans des emplois de qualité. Sur ce dernier point, les États seront comptables des résultats obtenus : ils devront présenter des tableaux qui décrivent les trajectoires professionnelles et permettent, par exemple, d'apprécier les passages d'un statut à un autre (de CDD à CDI, de temps partiel à temps plein...), en mettant l'accent sur l'évolution de la rémunération. Les États rendront compte également de leur taux de salariés en emploi atypique de façon « volontaire » ou « subie ». En revanche, les discussions ont acheminé sur la définition d'indicateurs touchant au dialogue social et aux discriminations.

tranche de 20 à 64 ans, pour mieux prendre en compte les évolutions récentes en matière de formation initiale), le taux d'emploi ventilé par tranche d'âge (dont les 55-64 ans) et le taux d'emploi en équivalent temps plein ;

- trois indicateurs de chômage : le taux de chômage global, la part du chômage des jeunes dans la population totale des jeunes et le taux de chômage de longue durée (ou sa part dans le chômage total) ;

- trois indicateurs économiques liés à l'emploi : le taux de croissance du PIB (en volume), le taux de croissance de la productivité apparente horaire du travail et le taux de croissance des coûts unitaires réels de la main-d'œuvre.

Tous ces indicateurs présentent l'avantage d'être rapidement disponibles et issus de deux sources harmonisées entre pays de l'Union : l'Enquête sur les Forces de Travail et les Comptes Nationaux. À titre d'information, la *figure 1* fournit dans le cas de la France les indicateurs tels qu'ils figurent dans le rapport conjoint 2000, avec actualisation des données pour 2000.

C'est sur cette base que la Commission établit son évaluation comparative des « performances » réalisées par chaque pays et émet des recommandations à leur intention. Pour la France, le rapport 2001 portant sur l'année 2000 relève notamment le niveau médiocre du taux d'emploi en France, même si la mesure en termes d'équivalents-temps plein améliore légèrement le constat. Le choix de la population de référence (15 à 64 ans) pèse ici sur le résultat, dans la mesure où les taux d'activité (et donc d'emploi) des plus jeunes sont beaucoup

plus faibles chez nous qu'en moyenne en Europe du fait d'un système de formation initiale plus poussé et plus déconnecté de l'emploi qu'ailleurs. De façon plus justifiée, la faiblesse du taux d'emploi des plus âgés tout comme le niveau encore élevé du chômage sont également relevés.

Parmi les objectifs affichés à la suite des sommets de Lisbonne (mars 2000) et de Stockholm (mars 2001) figurent ceux de faire progresser le taux d'emploi global, le taux d'emploi féminin et le taux d'emploi des 55-64 ans pour atteindre, à l'horizon 2010, les niveaux respectifs de 70 %, 70 % et 70 %.

**Figure 1 - Indicateurs de performance pour la France et l'Union européenne (données annuelles)**

**A - Indicateurs de l'emploi<sup>1</sup>**

	France					Union européenne	
						en %	
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	2000
Taux d'emploi total	59,6	59,6	60,1	60,9	62,2	60,1	63,3
Hommes	67,1	67,0	67,3	68,0	69,3	70,1	72,5
Femmes	52,3	52,4	53,1	54,0	55,3	50,2	54,0
15-24 ans	25,1	24,6	25,7	27,2	29,0	36,9	40,3
25-54 ans	76,9	76,7	77,1	77,7	78,8	73,5	76,6
55-64 ans	29,0	28,7	28,3	28,7	29,7	35,2	37,7
Taux d'emploi total (équivalent temps plein)	56,7	56,4	56,9	57,2	58,7	55,3	57,9
Hommes	67,4	67,2	67,7	67,8	69,2	68,6	71,0
Femmes	46,4	46,1	46,6	47,1	48,7	42,4	45,3

**B - Indicateurs du chômage<sup>1</sup>**

	France					Union européenne	
						en %	
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	2000
Taux de chômage total	12,4	12,3	11,8	11,2	9,5	10,8	8,2
Hommes	10,5	10,6	10,0	9,5	7,8	9,6	7,0
Femmes	14,5	14,4	13,9	13,3	11,5	12,4	9,7
Part du chômage des jeunes	10,4	10,1	9,2	8,6	7,1	10,2	7,8
Hommes	10,0	9,9	9,0	8,7	7,0	10,3	7,7
Femmes	10,9	10,4	9,4	8,5	7,3	10,1	7,9
Taux de chômage de longue durée	4,8	5,0	4,8	4,4	3,8	5,3	3,6
Hommes	3,9	4,2	4,0	3,6	3,0	4,5	3,0
Femmes	5,9	5,9	5,7	5,3	4,7	6,3	4,4

**C - Indicateurs économiques liés à l'emploi**

	France					Union européenne	
						en %	
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	2000
Croissance de l'emploi total	0,3	0,5	1,2	1,8	2,0	0,4	1,8
Croissance du PIB en termes réels	1,1	1,9	3,4	2,9	3,1	1,7	3,3
Croissance de la productivité du travail	1,3	1,6	2,4	1,3	1,1	1,5	1,6
Évolution du coût unitaire de la main-d'œuvre en termes réels	- 0,1	- 0,7	- 1,0	0,6	- 0,1	- 0,8	- 0,2

1. Indicateurs issus de deux sources statistiques harmonisées entre pays de l'Union : l'Enquête sur les Forces de travail et les Comptes nationaux. Données publiées dans le rapport conjoint 2000, avec actualisation des données pour 2000.

Source : Commission économique européenne.

60 % et 50 % au niveau communautaire. Par rapport à ces objectifs et à la moyenne européenne, les taux d'emploi français apparaissent relativement bas, surtout ceux relatifs aux seniors.

### Le suivi des lignes directrices « européennes »

Les deux premières lignes directrices ont toujours été considérées comme prioritaires par la Commission du point de vue du suivi du processus de Luxembourg. Dans le rapport 2000 du groupe d'experts sur les indicateurs au Comité de l'emploi, les indicateurs associés à ces lignes sont ainsi dénommés « indicateurs stratégiques pour la surveillance des objectifs communs », alors que les indicateurs relatifs aux autres lignes directrices,

s'intitulent « indicateurs de performance structurelle ». Deux types d'indicateurs sont distingués : des indicateurs de moyens (« input ») visant à apprécier l'effort fourni par chaque État-membre en matière de prévention du chômage de longue durée ou d'incitation dans les politiques adoptées à l'égard des chômeurs, et des indicateurs de résultats (« output ») visant à évaluer l'impact ou l'efficacité des mesures prises.

Pour les actions dites de « nouveau départ » ou plans d'action individuels, on trouvera la définition des indicateurs retenus par le Comité de l'Emploi en figure 2.

Mais les données correspondantes fournies par chaque pays et présentées dans le rapport conjoint sur l'emploi sont à la fois partielles (certaines données

manquent pour la Grèce, l'Irlande et l'Italie), peu comparables entre elles et parfois délicates à interpréter. C'est pour les indicateurs d'input, que la comparabilité entre pays paraît la moins bien assurée : l'indicateur d'effort, à interpréter positivement, atteint dans certains pays des valeurs très élevées, proches de 100 %. Ceci illustre le fait que dans ces cas, les actions couvrent toute la population-cible et sont mises en œuvre dès l'entrée au chômage : l'indicateur d'effort est alors logiquement beaucoup plus élevé que si l'on concentre, comme en France jusqu'à l'été 2001, l'intervention sur le sixième (ou le douzième) mois de chômage. En France, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2001, l'UNEDIC et l'ANPE ont mis en place le système du PARE-PAP qui conduira, une fois généralisé, à faire bénéficier l'ensemble des demandeurs d'emploi, dès leur inscription, d'un entretien approfondi. L'indicateur d'effort se rapprochera alors de 100 %.

Pour ce qui est des taux de non-respect, dont l'interprétation cette fois-ci est négative, les résultats sont à nouveau défavorables pour la France. Elle a certes développé des actions préventives vis-à-vis du chômage de longue durée, mais elle n'a pas pour autant relâché l'effort qu'elle porte au traitement « curatif » : ainsi pour 2000, plus d'un million de demandeurs d'emploi ont été concernés par le programme « Nouveau départ » de l'ANPE. Mais, parmi ceux-ci, seulement le quart a été pris en compte dans les indicateurs de moyens de la Commission, comme faisant partie des « jeunes à 6 mois » ou des « adultes à 12 mois » de chômage.

Les taux d'incitation (ligne directrice 2), fournis par les pays de

Figure 2 - Indicateurs retenus par le Comité de l'Emploi

Ligne directrice 1 (« prévention du chômage de longue durée »)
Variables
A : nombre de jeunes (d'adultes) qui deviennent chômeurs au cours du mois X
B : nombre de jeunes (d'adultes) encore au chômage à la fin du mois X+6 (12) mois sans interruption
C : nombre de jeunes (d'adultes) qui sont devenus chômeurs durant le mois X et ont entamé un plan d'action individuel concret avant le mois X+6 (12) mois
D : nombre de jeunes (d'adultes) qui sont devenus chômeurs durant le mois X, sont toujours au chômage à la fin du mois X+6 (12) mois et n'ont pas encore entamé de plan d'action individuel
Indicateurs de moyens (« Input »)
<b>Indicateur d'effort</b> : proportion des jeunes/adultes devenus chômeurs durant le mois X et ayant entamé un plan d'action individuel avant d'atteindre une période de chômage de 6/12 mois C/A
<b>Taux de non-respect</b> : proportion des jeunes/adultes devenus chômeurs durant le mois X, encore au chômage au mois X+6/12 mois et n'ayant pas entamé de plan d'action individuel D/B
Indicateurs de résultats (« Output »)
<b>Taux d'entrée en chômage de longue durée</b> : proportion des jeunes/adultes encore au chômage à la fin du mois X+6/12 mois sans interruption B/A

l'Union dans leur PNAE (*figure 3*) paraissent dépendre d'évaluations beaucoup plus sujettes à critique encore que les données relatives à la première ligne directrice. Leurs variations d'une année à l'autre, les écarts entre la proportion de ceux qui participent à toutes les mesures et la proportion de ceux qui ne participent qu'aux seules mesures de formation, conduisent à penser que les méthodologies adoptées sont très fragiles et les résultats obtenus non comparables. Sans parler de la définition du périmètre des mesures à prendre en compte, cette fragilité tient principalement à la mauvaise connaissance, pour chacune des mesures retenues, des effectifs moyens annuels de bénéficiaires qui étaient précédemment inscrits au chômage. Le numérateur de l'indicateur inclut alors des bénéficiaires de mesures qui n'appartiennent pas à la population « cible » des chômeurs inscrits. Or, si la définition des bénéficiaires de mesures est étendue largement au-delà des personnes non inscrites dans les registres de chômage, l'indicateur obtenu n'est plus en accord avec l'esprit de la ligne directrice : il comporte un biais vers le haut.

Toute cette réflexion devrait bénéficier des progrès de concepts et de méthode réalisés par un groupe animé par Eurostat, qui travaille depuis plusieurs années à la construction d'une base de données communautaires sur les politiques d'emploi et de formation ; de même, pour ce qui est des indicateurs de résultats relatifs à la même ligne directrice, c'est-à-dire le taux de retour au chômage et le taux de retour à l'emploi (après participation à une mesure). Jusqu'à présent, très peu de pays ont fourni une telle information : elle suppose en pratique de disposer

d'enquêtes de suivi de bénéficiaires de dispositifs d'aide à l'emploi. De plus, il faut en principe pouvoir comparer ces bénéficiaires à des demandeurs d'emploi de mêmes caractéristiques, mais n'ayant pas profité de la mesure. On rejoint là le vaste problème de l'évaluation de l'efficacité des dispositifs de politique d'emploi, sur lequel les avancées sont lentes et souvent non coordonnées entre partenaires européens.

En matière de prévention et d'incitation, le jugement porté par la Commission dans son évaluation des plans d'action nationaux s'appuie heureusement sur une information plus large et souvent plus qualitative que les seuls résultats en termes d'indicateurs. En particulier, l'évaluation de la mise en œuvre de l'approche préventive tient compte de la conformité des politiques annoncées aux objectifs d'assistance adaptée à chaque cas et

d'intervention précoce, ainsi que des progrès réalisés pour présenter individuellement des offres d'emploi à tous les chômeurs jeunes ou adultes, avant six mois ou un an de chômage.

## Le suivi des autres lignes directrices

Les autres lignes directrices, à la différence des premières, ne comportent pas d'objectif chiffré explicite ou implicite. Il a donc été difficile de construire des indicateurs pertinents, facilement disponibles et comparables au niveau européen. Néanmoins des premières propositions ont été faites au printemps 2000 par le groupe communautaire des indicateurs de suivi du « processus de Luxembourg » et ont été validées par le Comité de l'Emploi. Elles concernent les thèmes suivants : éducation et formation,

*Figure 3 - Indicateurs retenus par le Comité de l'Emploi pour les mesures d'incitation*

<b>Ligne directrice 2</b> (« mesures d'activation des dépenses pour l'emploi »)
<i>Variables</i>
<b>E</b> : nombre de participants à des mesures de formation et autres mesures similaires <sup>1</sup> , qui étaient précédemment inscrits au chômage (moyenne annuelle)
<b>F</b> : nombre de chômeurs inscrits (moyenne annuelle)
<i>Indicateurs de moyens (« Input »)</i>
Taux d'activation <b>E/E+F</b> : nombre de participants à des mesures de formation et autres mesures similaires <sup>1</sup> , qui étaient précédemment inscrits comme chômeurs, par rapport à la somme de ce même nombre et du nombre de chômeurs inscrits (moyennes annuelles). Ventilation par type de mesures
<i>Indicateurs de résultats (« Output »)</i>
Taux de retour au chômage (après participation à une mesure). Ventilation par type de mesures
Taux de retour à l'emploi (après participation à une mesure). Ventilation par type de mesures
<small>1. C'est-à-dire programmes de partage de l'emploi (« job rotation and job sharing »), d'incitations à l'emploi (« employment incentives »), d'intégration de personnes handicapées, de création directe d'emplois et d'encouragement à la création d'entreprise (« start-up incentives »).</small>
<small>Source : Commission économique européenne.</small>

lutte contre les discriminations, esprit d'entreprise, fiscalité, modernisation de l'organisation du travail, égalité entre les femmes et les hommes. Mais de fait, en ce qui concerne ces « autres lignes directrices », l'évaluation des plans d'action nationaux présentée par la Commission dans le rapport conjoint sur l'emploi s'appuie assez peu sur des indicateurs communautaires quantifiés, à la différence des évaluations concernant les deux premières lignes.

Sur le thème de l'égalité des chances, on peut rappeler que les conclusions du Conseil sur l'examen de la mise en œuvre, par les États-membres et les institutions européennes, du programme d'action de Pékin, comportaient une proposition de la Présidence française d'un ensemble de 9 indicateurs quantitatifs et qualitatifs autour de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Il s'agit de la part et de la répartition des femmes et des hommes salariés en congé parental ; de la part des enfants pris en charge autrement que par la famille en dehors du temps scolaire ou périscolaire ; des politiques visant à promouvoir l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle ; de la part des hommes et femmes âgés de plus de 75 ans dépendants, vivant en institutions spécialisées ou ayant une aide à leur domicile ; des horaires d'ouverture

réguliers des services publics en semaine et le samedi, ainsi que des commerces en semaine et le week-end ; enfin du temps contraint total par jour pour chaque parent actif vivant en couple et pour chaque parent actif vivant seul, dans des ménages ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ou une personne dépendante à charge.

Sur tous ces sujets, il est clair qu'on ne disposera pas tout de suite d'informations annuelles comparables pour les 15 pays. Mais l'important est que chacun réexamine son système de collecte de données pour pouvoir être en mesure de fournir à terme des statistiques sur les 9 indicateurs proposés à un rythme annuel, ou au moins régulier lorsqu'il s'agit d'indicateurs qualitatifs nécessitant des enquêtes spécifiques. Ceci montre bien l'importance de développer des indicateurs au niveau national, même si les possibilités de comparaison internationale à partir de tels indicateurs sont encore très limitées : l'évolution au cours du temps des résultats obtenus par un pays considéré est tout aussi intéressante si elle témoigne bien d'une progression depuis la mise en œuvre du processus de Luxembourg.

Pour la suite, l'évaluation de l'ensemble du processus 1998-2002 devrait déboucher sur un nouvel

engagement commun de l'ensemble des pays de l'Union européenne, éventuellement élargie à des pays d'Europe centrale qui ont, pour certains, déjà commencé à expérimenter la mise en œuvre de plans nationaux d'action pour l'emploi. ■

### Pour en savoir plus

**Marchand O.**, « Les Plans nationaux d'action pour l'emploi et la construction d'indicateurs de suivi au niveau européen », *Premières Synthèses, Dares*, n° 17.1, avril 2001.

**Commission européenne**, *L'emploi en Europe 2001. Évolution récente et perspectives*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

**Commission européenne**, *Rapport conjoint sur l'emploi, 2001*.

*PNAE 1998 à 2002*, La Documentation Française.

« La qualité du travail et de l'emploi en Europe. Enjeux et défis », *Cahier de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*, Dublin, février 2002.

