

ROYAUME-UNI

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

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

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

Le gouvernement britannique reconnaît que l'écart de rémunération entre les sexes est à un niveau inacceptable. Les ministères doivent préparer des plans d'action pour réduire tous les écarts. Par ailleurs, des études sont entreprises pour mieux cerner ce problème. Le nombre de femmes travaillant à temps partiel (souvent pour un faible salaire) est un des facteurs

principaux de l'écart des rémunérations et la capacité de ces femmes à progresser est souvent liée à l'acquisition de nouvelles compétences. Les efforts fournis pour mettre en place des structures d'accueil des enfants à un prix abordable sont couronnés de succès. Cependant, l'écart entre l'offre et la demande reste important. Il faut dès lors poursuivre sur cette voie.

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

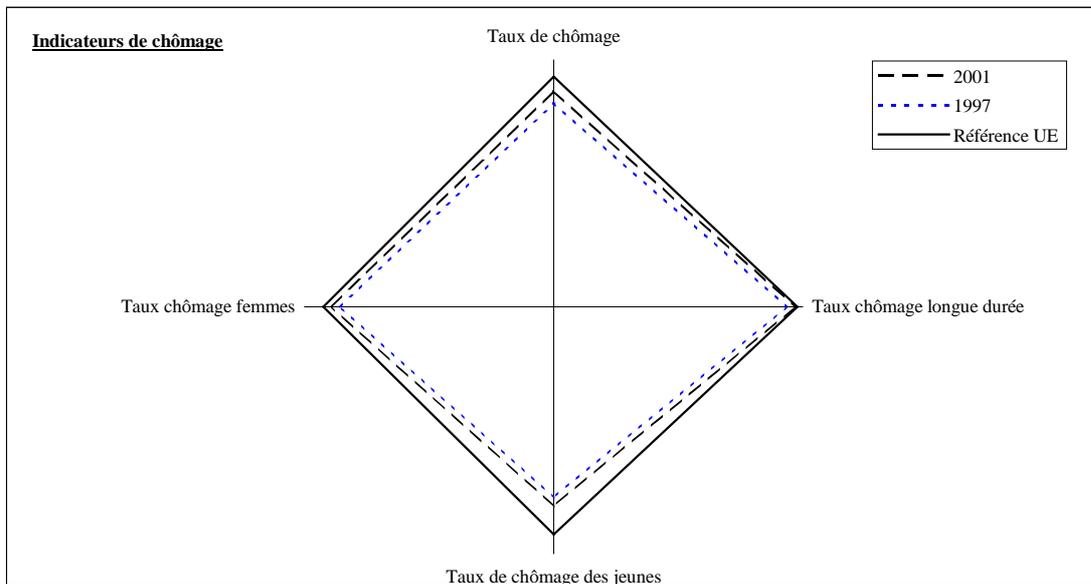
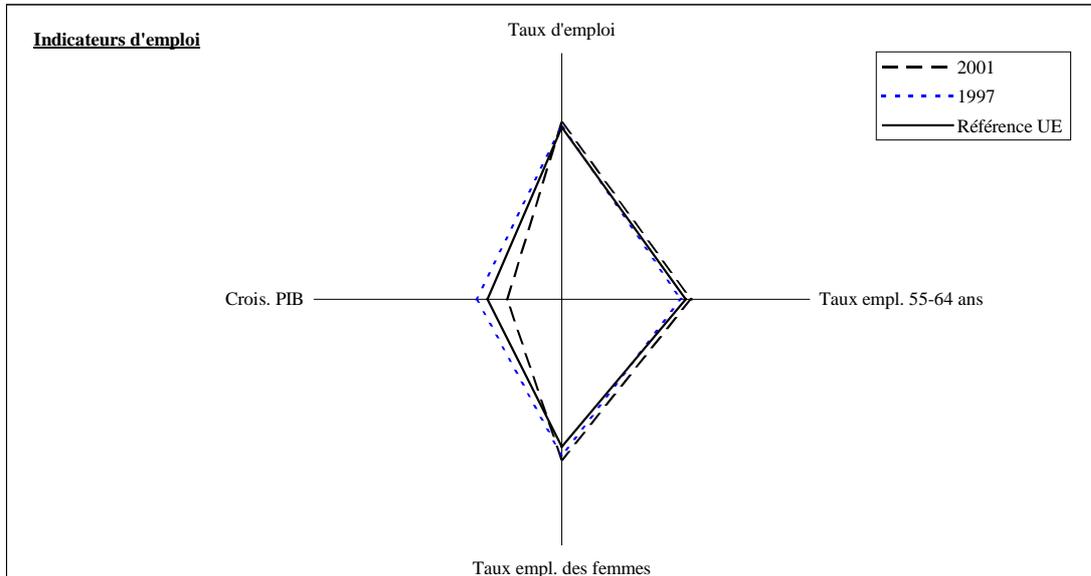
Les Conseils pour l'apprentissage et les compétences (Learning and Skills Councils, LSC) et leurs équivalents dans les administrations décentralisées jouent un rôle central sur le plan du développement de la main-d'œuvre et entreprennent des actions fondamentales à l'échelon local. Les LSC sont responsables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

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

ROYAUME-UNI

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

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



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

4. ORIENTATIONS POUR L'AVENIR

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

Nécessité de poursuivre les réformes structurelles des marchés du travail

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

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

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

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

La communication de la Commission intitulée "Bilan de cinq années de stratégie européenne pour l'emploi"³⁸ identifiait des questions fondamentales en vue du débat sur l'avenir de la SEE. Ce document, conjugué à une autre communication concernant "la rationalisation des cycles annuels de coordination de la politique économique et de la politique de l'emploi"³⁹,

³⁸ COM (2002) 416 final du 17 juillet 2002.

³⁹ COM (2002) 487 final du 3 septembre 2002.

constituait la base d'un débat actif à tous les niveaux. Le Parlement européen a adopté une résolution en septembre⁴⁰ et le Conseil a tenu un premier débat sur le sujet en octobre. Sur la base, entre autres, de ces documents, un large consensus se dégage sur certains aspects essentiels du renforcement de la SEE:

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

Priorités pour l'avenir

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

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

40

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

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

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

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

Augmenter les taux d'emploi et d'activité

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

La réussite dépend d'un vaste éventail de politiques, telles que définies dans le Rapport conjoint, relatives à l'accroissement de la participation à la vie active, qui ont été présentées par la Commission et le Conseil lors du Conseil européen de Barcelone⁴¹. En particulier, les politiques macro-économiques et l'évolution adéquate des rémunérations devraient continuer à favoriser les investissements, la croissance et l'emploi. De plus, l'environnement économique devrait faciliter l'esprit d'entreprise et la création d'emplois. Il importe de maintenir – et dans certains pays d'accélérer – le rythme de la croissance du taux d'emploi des femmes. Le faible taux d'emploi des travailleurs âgés nécessite des réponses politiques résolues et globales. La mise en œuvre de politiques actives efficaces et effectives axées sur la prévention en faveur des chômeurs et des inactifs devrait être poursuivie, et il faudrait entreprendre de nouvelles réformes des systèmes d'imposition et d'indemnisation pour rendre le travail plus avantageux, tout en préservant un niveau adéquat de protection sociale. La lutte contre le travail illégal devrait être intensifiée, afin de remplacer celui-ci par des emplois réguliers. Dans le cas de goulets d'étranglement en matière de recrutement, la mobilité devrait être facilitée et une immigration bien gérée en provenance de pays tiers devrait être perçue comme une source supplémentaire de main-d'œuvre. Les disparités régionales persistantes en termes d'emploi et de chômage requièrent également des réponses appropriées.

Exploiter les synergies entre la productivité et la qualité au travail

La qualité au travail est un concept multidimensionnel reconnu par le Conseil européen de Laeken de décembre 2001, qui a arrêté une série d'indicateurs visant à contrôler les progrès réalisés par les États membres à cet égard. L'expérience acquise à ce jour indique que les États

41

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

membres commencent à intégrer la dimension de qualité dans leurs politiques de l'emploi, mais, dans la plupart des cas, uniquement de manière partielle. Des progrès supplémentaires doivent être accomplis, compte tenu du fait que l'amélioration de la qualité au travail représente une condition indispensable à l'accroissement durable de l'emploi ainsi qu'à de nouvelles augmentations de la productivité de la main-d'oeuvre.

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

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

Promouvoir un marché du travail favorisant l'intégration

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

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

- des mesures actives du marché du travail bien ciblées et axées sur la prévention, visant à améliorer leur capacité d'insertion professionnelle, compte tenu des caractéristiques individuelles des personnes concernées;
- des mesures visant à promouvoir la création de possibilités d'emploi adéquates, combinées à des actions de sensibilisation et à des incitants à l'embauche destinés aux employeurs, ainsi que des réglementations et des politiques en matière de lutte contre la discrimination. Dans ce contexte, il conviendrait d'exploiter davantage les possibilités de création d'emplois dans l'économie sociale ou dans les secteurs répondant aux nouvelles demandes;

- un soutien provenant d'un ensemble plus large de mesures d'accompagnement rendant l'emploi réellement intéressant pour les personnes concernées. La disponibilité des services de garde pour les enfants et les autres personnes à charge revêt une importance particulière à cet égard.

Meilleure gouvernance

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

Dans sa résolution du 25 septembre 2002⁴² sur l'avenir de la SEE, le Parlement européen a souligné avec force la nécessité de mieux intégrer la SEE dans le processus national d'élaboration des politiques. La Commission se félicite en particulier de l'appel à une plus grande participation des parlements nationaux à l'élaboration des plans d'action nationaux pour l'emploi. Cette participation, qui est déjà organisée dans plusieurs États membres, améliorerait certainement la valeur ajoutée de la SEE et son impact. Il faudrait également prendre des mesures pour renforcer la visibilité de la SEE auprès des parties concernées et du grand public.

Il faut en particulier encourager la participation plus étroite des partenaires sociaux et renforcer la visibilité de leur contribution à la SEE, sur la base de leur déclaration commune au sommet de Laeken et de leur programme d'action conjoint à l'échelle communautaire. Dans le contexte du cadre d'actions concernant le développement des qualifications et des compétences présentées au Conseil de Barcelone, les partenaires sociaux se sont déjà engagés à suivre ces développements à intervalles réguliers à tous les niveaux et à entreprendre une évaluation en 2006. Dans sa communication intitulée «Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement»⁴³, la contribution des partenaires sociaux à la réussite de la stratégie de Lisbonne est mise en évidence. L'action concertée entre les partenaires sociaux sera renforcée par une décision du Conseil visant à établir un «sommet tripartite pour la croissance et l'emploi», qui se tiendra à la veille du Conseil européen du printemps.

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

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

Suivi

Les mois prochains permettront d'organiser d'autres débats sur des propositions concernant l'avenir de la SEE. En janvier 2003, la Commission présentera une communication proposant une description de la nouvelle version de la stratégie, qui comprendra des objectifs concrets. À la suite du Conseil européen du printemps, la Commission formulera une proposition

⁴² Évaluation des cinq premières années des lignes directrices sur l'emploi, PE 316.370, 25 septembre 2002.

⁴³ COM (2002) 341.

officielle de lignes directrices et de recommandations pour l'emploi en avril 2003, en vue de son adoption par le Conseil à la fin du premier semestre 2003.

ANNEXE 1: TABLEAU RECAPITULATIF DES INDICATEURS CLES ET DE PERFORMANCE POUR 2001⁴⁴

	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU15
Indicateurs de l'emploi																
Taux d'emploi total	59,9	76,2	65,8	55,4	56,3	63,1	65,7	54,8	62,9	74,1	68,4	68,9	68,1	71,7	71,7	63,9
<i>Hommes</i>	69,1	80,2	72,6	70,8	70,9	70,3	76,4	68,5	74,8	82,8	76,7	76,9	70,9	73,0	78,3	73,0
<i>Femmes</i>	50,5	72,0	58,8	40,9	41,9	56,1	55,0	41,1	50,9	65,2	60,1	61,1	65,4	70,4	65,1	54,9
<i>15-24</i>	32,7	62,3	46,5	26,0	33,1	29,5	49,6	26,3	32,4	70,4	51,2	43,8	41,7	36,6	56,9	40,7
<i>25-54</i>	75,9	84,4	79,3	70,1	68,8	79,9	76,4	69,2	78,7	82,8	82,7	82,4	81,6	83,1	80,6	77,1
<i>55-64</i>	24,1	58,0	37,7	38,0	38,9	31,0	46,8	28,0	24,4	39,6	28,6	50,3	45,7	66,5	52,3	38,5
Taux d'emploi éq. temps plein ⁴⁵	55,7	69,8	58,6	55,1	53,8	59,9	60,7	52,7	60,0	58,1	63,4	67,4	65,7	65,1	62,1	58,5
<i>Hommes</i>	68,6	76,9	70,9	71,2	70,3	70,3	75,6	67,6	74,9	75,0	76,0	77,5	69,8	70,0	74,8	71,3
<i>Femmes</i>	43,0	63,0	46,5	40,0	37,8	50,0	45,7	38,1	45,1	41,6	50,9	57,7	61,8	60,2	50,2	46,0
Indicateurs de chômage																
Taux de chômage total	6,6	4,3	7,9	10,5	10,6	8,6	3,8	9,4	2,0	2,4	3,6	4,1	9,1	5,1	5,0	7,4

⁴⁴ Pour plus d'informations sur les indicateurs clés, voir ci-dessous.

⁴⁵ Les données de l'Espagne relatives à 2001 sont provisoires.

<i>Hommes</i>	6,0	3,8	7,7	7,0	7,5	7,1	3,9	7,3	1,7	1,9	3,0	3,2	8,6	5,2	5,5	6,4
<i>Femmes</i>	7,4	4,9	8,1	15,6	15,5	10,5	3,7	12,9	2,4	3,0	4,3	5,1	9,7	4,9	4,4	8,7
Taux de chômage des jeunes	6,1	5,9	4,8	10,2	9,1	7,1	3,3	10,2	2,7	4,1	3,2	4,5	10,3	5,2	7,7	7,1
<i>Hommes</i>	6,3	5,5	5,6	8,4	7,8	7,0	3,8	10,1	3,2	3,5	3,0	3,9	10,3	5,2	9,1	7,2
<i>Femmes</i>	5,9	6,3	4,0	11,9	10,3	7,1	2,8	10,4	2,1	4,6	3,4	5,1	10,2	5,2	6,3	7,0
Taux de chômage de longue durée	3,0	0,9	3,9	5,4	5,1	2,9	1,3	5,9	0,5	0,8	0,9	1,5	2,5	1,8	1,3	3,3
<i>Hommes</i>	2,8	0,8	3,7	3,2	3,1	2,4	1,6	4,5	0,5	0,7	0,9	1,2	2,7	2,1	1,7	2,8
<i>Femmes</i>	3,4	1,0	4,1	8,7	8,1	3,5	0,8	8,0	0,5	1,0	1,0	1,9	2,3	1,5	0,8	3,9
Indicateurs économiques																
Croissance de l'emploi total	1,2	0,2	0,2	-0,1	2,5	1,9	2,9	1,6	5,6	2,1	0,2	1,6	1,2	1,9	0,8	1,2
Croissance réelle du PIB	1,0	1,0	0,6	4,1	2,8	1,8	6,8	1,8	3,5	1,1	1,0	1,7	0,7	1,2	2,2	1,6
Croiss.productivité main-d'œuvre (par salarié)	-0,2	0,8	0,4	4,2	0,3	-0,4	3,7	0,2	-2,0	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,4	0,4
Croiss.productivité main-d'œuvre (par heure)	-0,2	1,0	0,4	4,2	0,3	0,1	3,7	0,2	-2,1	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,2	0,3
Coûts unitaires réels de la main-d'œuvre	1,3	0,9	-0,1	-1,2	0,0	1,3	0,3	-0,1	7,1	1,0	0,1	0,8	2,8	2,3	1,3	0,6
Autres indicateurs clés																
Participat. aux actions d'éducation et de formation	7,3	17,8	5,2	1,4	4,7	2,7	5,2	5,1	5,3	16,3	7,8	3,3	19,3	17,5	21,7	8,4

<i>Hommes</i>	7,7	16,4	5,7	1,5	4,1	2,5	5,2	4,9	5,9	17,0	9,0	3,0	17.1	15.4	18.0	7.8
<i>Femmes</i>	6,9	19,1	4,8	1,2	5,2	3,0	5,3	5,2	4,7	15,5	6,7	3,7	21.4	19.7	25.6	8.9
Dépenses d'investissement dans l'éducation				3,5	4,4	5,7		4,5		4,9				8.3		
Niveau de culture numérique des enseignants																
<i>formés à l'utilisation d'un ordinateur</i>	51	68	35	40	63	44	74	58	41	62	64	37	76	63	74	54
<i>formés à l'utilisation d'Internet</i>	34	59	22	24	47	29	49	33	21	35	43	21	56	52	56	36
Taux de jeunes quittant prématur. le syst. scolaire	13,6	16,8	12,5	16,5	28,3	13,5	18,9	26,4	18,1	15,3	10,2	45,2	10.3	7.7		19.4
<i>Garçons</i>	15,0	16,9	12,2	20,4	34,7	15,0	22,6	30,2	19,0	16,5	9,7	52,3	13.0	9.2		21.9
<i>Filles</i>	12,3	16,7	12,8	13,0	21,8	12,0	15,1	22,6	17,2	14,1	10,7	38,0	7.7	6.2		16.8
Accès à Internet dans les écoles	91	98	94	45	94	84	98	89	92	93	72	62	99	100	95	89
<i>Primaires</i>	90	98	90	22	91	63	96	87	86	91	53	56	99	100	93	84
<i>Secondaires</i>	96	99	98	58	95	97	99	98	100	100	95	91	99	100	98	96
<i>Supérieures</i>	94	100	97	85	98	98	100	97	100	100	96	100	97	100		97
Pourcentage de travailleurs indépendants	13,2	8,0	9,9	31,6	18,4	9,8	17,0	23,7	6,7	10,8	10,8	25,0	12.3	10.6	11.3	14.0
<i>Hommes</i>	16,3	12,2	12,8	37,9	21,3	13,0	24,3	28,6	8,0	12,7	12,8	27,4	16.0	15.2	15.1	17.8
<i>Femmes</i>	9,1	3,2	6,4	21,3	13,6	5,9	6,5	15,4	4,7	8,4	8,4	22,1	8.3	5.6	6.5	9

Taux d'emploi dans les services	56,4	33,0	35,9	42,1	36,0	56,9	42,4	40,3	45,3	52,5	52,9	44,4				
<i>Hommes</i>	50,5	38,0	37,3	38,5	40,2	55,6	39,6	38,7	37,1	44,2	48,7	43,0				
<i>Femmes</i>	62,3	28,3	34,3	45,8	31,8	58,2	45,0	41,6	53,6	61,1	57,2	45,6				
Taux implicite d'imposit.corrigé sur le travail salarié	44,0	41,5	38,8	37,5	31,5	37,9	27,4	41,3	29,8	31,6	41,7	33,9	45,3	48,5	28,3	36,4
Taux de prélèvement sur les bas salaires	49,1	41,1	45,4	34,3	33,3	38,4	17,3	42,9	28,8	36,8	39,9	29,6	40,9	47,0	24,8	37,8
Accidents du travail (année de référence 1999)	4924	4908	3031	2740	7027	4991	1291	4067	4973	4223	3301	5048	3137	1425	1606	4088
Travail atypique	13,0	18,1	7,7	11,5	24,6	14,9	15,6	9,3	7,7	33,4	6,5	14,7	20,8	23,6	9,2	13,4
<i>À temps partiel</i>	20,2	20,8	20,8	3,5	8,4	17,1	17,7	9,6	11,5	43,1	17,3	4,8	11,8	22,7	25,1	18,9
<i>À durée déterminée</i>	8,8	9,4	12,4	12,9	31,5	14,9	3,7	9,5	4,4	14,3	8,1	20,3	17,9	14,7	6,7	13,2
Ségrégation entre les sexes																
<i>Par profession</i>	26,1	28,1	27,0	21,7	25,0	26,6	26,8	21,9	26,8	25,0	27,2	26,5	29,6	29,0	26,7	25,2
<i>Par secteur</i>	18,1	19,0	18,2	15,5	19,5	17,4	20,7	15,2	19,6	18,1	20,3	21,5	21,9	21,8	18,8	17,7
Écart d'impact sur l'emploi de la condition de parent entre les sexes (ratio)	1,15		1,53	1,29	1,40	1,34		1,30	1,26	1,23	1,18	1,08			1,47	1,36
Impact sur l'emploi de la condition de parent																
<i>Hommes</i>	-9,7		-7,6	-15,2	-14,1	-9,3		-13,9	-7,2	-4,3	-6,3	-9,6			-5,8	-9,5

<i>Femmes</i>	1,7	21,9	4,2	8,2	11,9		4,9	9,2	12,0	6,8	-2,0		21.6	12.2
Écart de rémunération entre les sexes (année de référence 1998)	7	10	19	13	14	11	20	9		21	21	6	24	16