2024/3134

13.12.2024

DÉCISION (UE) 2024/3134 DU CONSEIL

du 2 décembre 2024

relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 148, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission européenne,

vu l'avis du Parlement européen [1],

vu l'avis du Comité économique et social européen [2],

après consultation du Comité des régions,

vu l'avis du comité de l'emploi [3],

considérant ce qui suit:

(1) Les États membres et l'Union doivent s'attacher à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi et en particulier à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter ainsi que des marchés du travail inclusifs, résilients, tournés vers l'avenir et aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie, en vue d'atteindre les objectifs de plein-emploi et de progrès social, de croissance économique équilibrée et de niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement fixés à l'article 3 du traité sur l'Union européenne (TUE). Les États membres doivent considérer la promotion de l'emploi comme une question d'intérêt commun et coordonner leur action à cet égard au sein du Conseil.

(2) L'Union doit combattre l'exclusion sociale et les discriminations, et promouvoir la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant, comme le prévoit l'article 3 du TUE. Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union doit prendre en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale, et à un niveau élevé d'éducation, de formation, ainsi qu'à la protection de la santé humaine, comme établi à l'article 9 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

(3) Conformément au TFUE, l'Union a élaboré et mis en œuvre des instruments de coordination des actions menées dans le domaine des politiques économiques et de l'emploi. Dans le cadre de ces instruments, les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres (ci-après dénommées «lignes directrices pour l'emploi») figurant à l'annexe de la présente décision, en liaison avec les grandes orientations des politiques économiques des États membres et de l'Union, énoncées dans la recommandation (UE) 2015/1184 du Conseil [4], constituent les lignes directrices intégrées. Les lignes directrices pour l'emploi doivent donner le cap aux États membres et à l'Union pour la mise en œuvre des politiques, traduisant l'interdépendance entre les États membres. La finalité est de parvenir, par cet ensemble coordonné de politiques et de réformes nationales et de l'Union, à un dosage global adéquat et durable de politiques économiques, sociales et de l'emploi, source de répercussions positives pour les marchés du travail et la société dans son ensemble, de renforcer la résilience économique et sociale et de réagir de manière efficace aux défis à moyen et long terme ainsi qu'aux incidences de crises telle que la pandémie de COVID-19 et l'augmentation du coût de la vie liée à la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine.

(4) Afin de renforcer le progrès économique et social, y compris la convergence ascendante, de soutenir les transitions écologique et numérique, de renforcer la base industrielle et la compétitivité de l'Union et de parvenir à des marchés du travail inclusifs et résilients dans l'Union, les États membres devraient remédier aux pénuries de main-d'œuvre et

[1] Avis du 22 octobre 2024 (non encore paru au Journal officiel).
[2] Avis du 23 octobre 2024 (non encore paru au Journal officiel).
[3] Avis du 23 octobre 2024 (non encore paru au Journal officiel).
[4] Recommandation (UE) 2015/1184 du Conseil du 14 juillet 2015 relative aux grandes orientations des politiques économiques des États membres et de l'Union européenne (JO L 192 du 18.7.2015, p. 27).

de compétences et promouvoir une éducation et une formation inclusives et de qualité pour tous, en mettant particulièrement l'accent sur l'amélioration des compétences de base, notamment parmi les élèves défavorisés, ainsi que sur les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) dans l'enseignement scolaire et supérieur, sur l'enseignement et la formation professionnels tournés vers l'avenir, sur le perfectionnement et la reconversion professionnels tout au long de la vie, ainsi que sur des politiques actives du marché du travail efficaces et sur l'amélioration des conditions de travail et des perspectives de carrière, dans le respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux. Cela revêt une importance particulière pour les régions moins développées, éloignées et ultrapériphériques de l'Union, où les besoins sont les plus grands. Il est possible de remédier davantage aux pénuries en favorisant une mobilité équitable au sein de l'Union pour les travailleurs et les apprenants et en attirant les talents de pays tiers. En outre, il convient de renforcer les liens entre les systèmes d'éducation et de formation et le marché du travail et de reconnaître les aptitudes, les connaissances et les compétences acquises dans le cadre de l'apprentissage non formel et informel.

(5) Les lignes directrices pour l'emploi sont conformes au nouveau cadre de gouvernance économique de l'Union, qui est entré en vigueur le 30 avril 2024 ([5]), et à la législation existante de l'Union et à diverses initiatives de l'Union, notamment les recommandations du Conseil du 14 juin 2021 ([6]), du 29 novembre 2021 ([7]), du 5 avril 2022 ([8]), du 16 juin 2022 ([9]), du 28 novembre 2022 ([10]), du 8 décembre 2022 ([11]), du 30 janvier 2023 ([12]), du 12 juin 2023 ([13]) et du 27 novembre 2023 ([14]), la recommandation (UE) 2021/402 de la Commission ([15]), la résolution du Conseil du 26 février 2021 ([16]), la communication de la Commission du 9 décembre 2021 intitulée «Construire une économie au service des personnes: plan d'action pour l'économie sociale», celle du 30 septembre 2020 intitulée «Plan d'action en matière d'éducation numérique 2021-2027», celle du 3 mars 2021 intitulée «Union pour l'égalité: Stratégie pour les droits des personnes handicapées 2021-2030», celle du 7 septembre 2022 intitulée «Stratégie européenne en matière de soins», celle du 1er février 2023 intitulée «Un plan industriel du pacte vert pour l'ère du zéro émission nette», celle du 25 janvier 2023 intitulée «Renforcer le dialogue social dans l'Union européenne», celle du 28 septembre 2022 intitulée «Mieux évaluer les effets distributifs des politiques des États membres» et celle du 20 mars 2024 intitulée «Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action», les décisions (UE) 2021/2316 ([17]) et (UE) 2023/936 ([18]) du Parlement européen et du Conseil, et les directives (UE) 2022/2041 ([19]), (UE) 2022/2381 ([20]), (UE) 2023/970 ([21]) et (UE) 2024/2831 ([22]) du Parlement européen et du Conseil.

([5]) Règlement (UE) 2024/1263 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2024 relatif à la coordination efficace des politiques économiques et à la surveillance budgétaire multilatérale et abrogeant le règlement (CE) nº 1466/97 du Conseil (JO L, 2024/1263, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1263/oj).

([6]) Recommandation (UE) 2021/1004 du Conseil du 14 juin 2021 établissant une garantie européenne pour l'enfance (JO L 223 du 22.6.2021, p. 14).

([7]) Recommandation du Conseil du 29 novembre 2021 sur des approches d'apprentissage hybride pour une éducation primaire et secondaire inclusive et de haute qualité (JO C 504 du 14.12.2021, p. 21).

([8]) Recommandation du Conseil du 5 avril 2022 visant à jeter des ponts pour une coopération européenne efficace dans le domaine de l'enseignement supérieur (JO C 160 du 13.4.2022, p. 1).

([9]) Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur l'apprentissage au service de la transition écologique et du développement durable (JO C 243 du 27.6.2022, p. 1), recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité (JO C 243 du 27.6.2022, p. 10), recommandation du Conseil du 16 juin 2022 relative aux comptes de formation individuels (JO C 243 du 27.6.2022, p. 26) et recommandation du Conseil du 16 juin 2022 visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique (JO C 243 du 27.6.2022, p. 35).

([10]) Recommandation du Conseil du 28 novembre 2022 concernant l'initiative «Passeport pour la réussite scolaire» et remplaçant la recommandation du Conseil du 28 juin 2011 concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire (JO C 469 du 9.12.2022, p. 1).

([11]) Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité (JO C 476 du 15.12.2022, p. 1) et recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance: les objectifs de Barcelone pour 2030 (JO C 484 du 20.12.2022, p. 1).

([12]) Recommandation du Conseil du 30 janvier 2023 relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active (JO C 41 du 3.2.2023, p. 1).

([13]) Recommandation du Conseil du 12 juin 2023 relative au renforcement du dialogue social dans l'Union européenne (JO C, C/2023/1389, 6.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/1389/oj).

([14]) Recommandation du Conseil du 27 novembre 2023 relative à la mise en place des conditions-cadres de l'économie sociale (JO C, C/2023/1344, 29.11.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/1344/oj).

([15]) Recommandation (UE) 2021/402 de la Commission du 4 mars 2021 concernant un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE) à la suite de la crise de la COVID-19 (JO L 80 du 8.3.2021, p. 1).

([16]) Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030) (JO C 66 du 26.2.2021, p. 1).

([17]) Décision (UE) 2021/2316 du Parlement européen et du Conseil du 22 décembre 2021 relative à l'Année européenne de la jeunesse (2022) (JO L 462 du 28.12.2021, p. 1).

([18]) Décision (UE) 2023/936 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 relative à l'Année européenne des compétences (JO L 125 du 11.5.2023, p. 1).

([19]) Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne (JO L 275 du 25.10.2022, p. 33).

([20]) Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes (JO L 315 du 7.12.2022, p. 44).

([21]) Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit (JO L 132 du 17.5.2023, p. 21).

([22]) Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme (JO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

(6) Le semestre européen associe les différents instruments dans un cadre global de coordination et de surveillance multilatérales intégrées des politiques économiques et de l'emploi au sein de l'Union. En même temps qu'il poursuit des objectifs de durabilité environnementale, de productivité, d'équité et de stabilité macroéconomique, le semestre européen inclut les principes du socle européen des droits sociaux, proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission en novembre 2017 ([23]) (ci-après dénommé «socle européen des droits sociaux»), ainsi que son outil de suivi, le tableau de bord social, ce qui permet d'analyser les risques et les défis auxquels est confrontée la convergence sociale ascendante dans l'Union, et prévoit un dialogue étroit avec les partenaires sociaux, la société civile et les autres parties prenantes. Le semestre européen contribue également à la réalisation des objectifs de développement durable définis par les Nations unies. Les politiques économiques et de l'emploi de l'Union et des États membres devraient aller de pair avec la transition équitable de l'Union vers une économie numérique, climatiquement neutre et durable sur le plan environnemental, améliorer la compétitivité et la productivité, garantir des conditions de travail adéquates, favoriser l'innovation, promouvoir la démocratie au travail, le dialogue social, la justice sociale, l'égalité des chances et la convergence socio-économique ascendante, s'attaquer aux inégalités et aux disparités régionales et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

(7) Le changement climatique et d'autres défis liés à l'environnement, la nécessité d'assurer une transition écologique équitable, l'indépendance énergétique et une compétitivité accrue des industries «zéro-net», et la nécessité de garantir l'autonomie stratégique ouverte de l'Europe, ainsi que le développement de la numérisation, de l'intelligence artificielle et de l'économie des plateformes, l'augmentation du télétravail et l'évolution démographique transforment en profondeur les économies et les sociétés dans l'Union. L'Union et ses États membres doivent œuvrer de concert pour agir efficacement et de manière proactive sur ces évolutions structurelles et pour adapter les systèmes existants en fonction des besoins, en reconnaissant l'interdépendance étroite entre les économies et les marchés du travail, et ajuster les politiques correspondantes des États membres. Une telle démarche requiert une action stratégique coordonnée, ambitieuse et efficace, tant à l'échelon de l'Union qu'à l'échelon national, mais aussi une reconnaissance du rôle que jouent les partenaires sociaux, conformément au TFUE et aux dispositions de l'Union en matière de gouvernance économique, et en tenant compte du socle européen des droits sociaux. Cette action stratégique devrait stimuler les investissements durables dans toutes les régions de l'Union et réaffirmer la volonté de mettre en œuvre des réformes et des investissements se succédant de façon logique pour renforcer la croissance économique durable et inclusive, la création d'emplois de qualité et la productivité, offrir des conditions de travail justes, accroître la cohésion sociale et territoriale, favoriser la convergence socio-économique ascendante et la résilience et promouvoir une attitude responsable en matière budgétaire. Comme indiqué dans la recommandation sur l'apprentissage au service de la transition écologique et du développement durable, l'intégration systématique de la dimension de l'éducation et de la formation dans d'autres politiques liées à la transition écologique et au développement durable dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie peut soutenir la mise en œuvre de ces politiques. Le soutien devrait provenir des programmes de financement existants de l'Union, et en particulier de la facilité pour la reprise et la résilience établie par le règlement (UE) 2021/241 du Parlement européen et du Conseil ([24]) et des fonds de la politique de cohésion, y compris le Fonds social européen plus institué par le règlement (UE) 2021/1057 du Parlement européen et du Conseil ([25]) et le Fonds européen de développement régional régi par le règlement (UE) 2021/1058 du Parlement européen et du Conseil ([26]), ainsi que du Fonds pour une transition juste établi par le règlement (UE) 2021/1056 du Parlement européen et du Conseil ([27]). L'action stratégique devrait combiner des mesures axées sur l'offre et sur la demande, tout en tenant compte des incidences économiques, environnementales, sociales et en matière d'emploi de telles mesures.

(8) Le socle européen des droits sociaux énonce vingt principes et droits visant à soutenir le bon fonctionnement et l'équité des marchés du travail et des systèmes de protection sociale, qui s'articulent autour de trois grands axes: l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables, ainsi que la protection et l'inclusion sociales. Ces principes et ces droits donnent une orientation stratégique à l'Union, en faisant en sorte que les transitions vers la neutralité climatique et la durabilité environnementale, et le passage au numérique et l'incidence de l'évolution démographique soient justes et équitables sur le plan social et préservent la cohésion territoriale. Le socle européen des droits sociaux, considéré avec le tableau de bord social qui l'accompagne, fournit des orientations pour suivre les résultats des États membres en matière sociale et d'emploi, y compris ce qui concerne la convergence sociale ascendante dans l'Union, dans le cadre du semestre européen, pour stimuler les réformes et les investissements à l'échelon national, régional et local et pour concilier les dimensions «sociale» et «de marché» de l'économie moderne actuelle, notamment en promouvant l'économie sociale. Le 4 mars 2021, la Commission a présenté, d'une part, un plan d'action visant à mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux (ci-après dénommé «plan d'action»), qui définit des grands objectifs de l'Union – ambitieux mais réalistes – dans les domaines

([23]) Proclamation interinstitutionnelle sur le socle européen des droits sociaux (JO C 428 du 13.12.2017, p. 10).
([24]) Règlement (UE) 2021/241 du Parlement européen et du Conseil du 12 février 2021 établissant la facilité pour la reprise et la résilience (JO L 57 du 18.2.2021, p. 17).
([25]) Règlement (UE) 2021/1057 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 instituant le Fonds social européen plus (FSE+) et abrogeant le règlement (UE) nº 1296/2013 (JO L 231 du 30.6.2021, p. 21).
([26]) Règlement (UE) 2021/1058 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 relatif au Fonds européen de développement régional et au Fonds de cohésion (JO L 231 du 30.6.2021, p. 60).
([27]) Règlement (UE) 2021/1056 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 établissant le Fonds pour une transition juste (JO L 231 du 30.6.2021, p. 1).

de l'emploi pour 2030 (au moins 78 % des personnes âgées de 20 à 64 ans devraient avoir un emploi), de compétences (au moins 60 % de l'ensemble des adultes devraient participer à une formation chaque année) et de réduction de la pauvreté (le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait diminuer d'au moins 15 millions de personnes, dont cinq millions d'enfants) (ci-après dénommé «grands objectifs de l'Union pour 2030») ainsi que des sous-objectifs complémentaires et, d'autre part, une version révisée du tableau de bord social.

(9) Comme les chefs d'État ou de gouvernement l'ont reconnu lors du sommet social de Porto, le 8 mai 2021, la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux renforcera les efforts déployés par l'Union en vue d'une transition numérique, écologique et équitable et permettra de réaliser une convergence sociale et économique ascendante et de faire face aux défis démographiques. Les chefs d'État ou de gouvernement ont souligné que la dimension sociale, le dialogue social et la participation active des partenaires sociaux constituaient le fondement d'une économie sociale de marché hautement compétitive et ont salué les nouveaux grands objectifs de l'Union. Les chefs d'État ou de gouvernement se sont dit déterminés, comme le prévoit le programme stratégique du Conseil européen pour la période 2019-2024, à continuer d'approfondir la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux au niveau de l'Union et au niveau national, dans le plein respect des compétences respectives et des principes de subsidiarité et de proportionnalité. En dernier lieu, ils ont souligné qu'il importait de suivre de près, y compris au plus haut niveau, les progrès accomplis en vue de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux et des grands objectifs de l'Union pour 2030.

(10) Les grands objectifs de l'Union pour 2030 ont été salués par les chefs d'État ou de gouvernement lors du sommet social de Porto et par le Conseil européen de juin 2021. Ils contribueront, avec le tableau de bord social, au suivi des progrès accomplis dans la mise en œuvre des principes du socle européen des droits sociaux en tant qu'élément de la coordination des politiques dans le cadre du semestre européen. En outre, le sommet social de Porto a invité les États membres à fixer des objectifs nationaux ambitieux qui, en tenant dûment compte de la position de départ de chaque État membre, devraient constituer une contribution adéquate à la réalisation des grands objectifs de l'Union pour 2030. Entre septembre 2021 et juin 2022, à l'invitation de la Commission, les États membres ont présenté leurs objectifs nationaux. Lors du Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» de juin 2022, les ministres des États membres ont souligné qu'il importait de suivre de près les progrès accomplis dans la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux et des grands objectifs de l'Union pour 2030. Dans ce contexte, les progrès réalisés sur la voie de la concrétisation de ces objectifs nationaux font l'objet d'un suivi dans le rapport conjoint sur l'emploi adopté par le Conseil le 11 mars 2024 (ci-après dénommé «rapport conjoint sur l'emploi 2024») et sont intégrés dans les outils de suivi du semestre européen. En outre, le rapport conjoint sur l'emploi 2024 contient, à titre expérimental, une «première phase d'analyse par pays» sur les risques potentiels pour la convergence sociale ascendante, fondée sur les caractéristiques du cadre de convergence sociale, qui a permis de déterminer que sept États membres sont exposés à des risques potentiels. Cette conclusion a conduit à soumettre ces sept États membres à une «deuxième phase d'analyse» plus approfondie, qui a montré globalement que les défis n'étaient pas confirmés pour tous.

(11) À la suite de l'invasion de l'Ukraine par la Russie, le Conseil européen, dans ses conclusions du 24 février 2022, a condamné les agissements de la Russie, qui visent à porter atteinte à la sécurité et à la stabilité européennes et mondiales, et a exprimé sa solidarité à l'égard du peuple ukrainien, en soulignant la violation par la Russie du droit international et des principes de la charte des Nations unies. Dans le contexte actuel, la protection temporaire, telle qu'elle a été accordée par la décision d'exécution (UE) 2022/382 du Conseil ([28]) et étendue par la décision d'exécution (UE) 2023/2409 du Conseil ([29]), offre une assistance rapide et efficace dans l'Union aux personnes déplacées fuyant la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine et leur permet de jouir, dans toute l'Union, de droits minimaux offrant un niveau de protection adéquat. En participant aux marchés du travail de l'Union, les personnes déplacées en provenance d'Ukraine peuvent continuer à contribuer à renforcer l'économie de l'Union et à aider leur pays et leurs concitoyens qui y sont restés. À l'avenir, l'expérience et les compétences acquises pourront contribuer à la reconstruction de l'Ukraine. Pour les enfants et les adolescents non accompagnés, une protection temporaire confère le droit à la tutelle légale et l'accès à des structures d'éducation et d'accueil. Les États membres devraient continuer à associer les partenaires sociaux à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des mesures visant à relever les défis en matière d'emploi et de compétences, y compris la reconnaissance des qualifications des personnes déplacées en provenance d'Ukraine. Les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans l'atténuation des effets de cette guerre pour ce qui est de la préservation de l'emploi et de la production.

(12) Les réformes du marché du travail, y compris les mécanismes nationaux de fixation des salaires, devraient respecter les pratiques nationales de dialogue social et de négociation collective, ainsi que l'autonomie des partenaires sociaux, en vue de garantir des salaires équitables permettant un niveau de vie décent, une croissance durable et une

([28]) Décision d'exécution (UE) 2022/382 du Conseil du 4 mars 2022 constatant l'existence d'un afflux massif de personnes déplacées en provenance d'Ukraine, au sens de l'article 5 de la directive 2001/55/CE, et ayant pour effet d'introduire une protection temporaire (JO L 71 du 4.3.2022, p. 1).

([29]) Décision d'exécution (UE) 2023/2409 du Conseil du 19 octobre 2023 prorogeant la protection temporaire introduite par la décision d'exécution (UE) 2022/382 (JO L, 2023/2409, 24.10.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec_impl/2023/2409/oj).

convergence socio-économique ascendante. Ces réformes devraient permettre une large prise en compte des facteurs socio-économiques, notamment des améliorations en matière de durabilité, de compétitivité, d'innovation, de création d'emplois de qualité, de conditions de travail justes, de démocratie au travail, d'égalité entre les femmes et les hommes, de pauvreté des travailleurs, d'enseignement, de formation et de compétences, de santé publique, de protection sociale et d'inclusion, ainsi que de revenus réels. L'importance du dialogue social pour faire face aux défis du monde du travail, y compris les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, a été réaffirmée lors du sommet de Val Duchesse de 2024.

(13) La facilité pour la reprise et la résilience et d'autres fonds de l'Union aident les États membres à mettre en œuvre des réformes et des investissements conformes aux priorités de l'Union, rendant les économies et les sociétés de l'Union plus durables et plus résilientes et mieux préparées aux transitions écologique et numérique dans le contexte en mutation qui a suivi la pandémie de COVID-19. La guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine a encore aggravé les défis socio-économiques préexistants, étant donné que la hausse des prix de l'énergie a particulièrement touché les ménages à faibles revenus. Les États membres et l'Union devraient continuer à veiller à ce que les incidences sociales, économiques et en matière d'emploi soient atténuées et à ce que les transitions soient justes et équitables sur le plan social, compte tenu également du fait que le renforcement de l'autonomie stratégique ouverte et l'accélération de la transition écologique contribueront à réduire la dépendance à l'égard des importations d'énergie et d'autres produits et technologies stratégiques, notamment en provenance de Russie. Il est essentiel de renforcer la résilience et de poursuivre les efforts en faveur de la mise en place d'une société inclusive et résiliente, dans laquelle les citoyens sont protégés, disposent des moyens nécessaires pour anticiper et gérer les changements et sont à même de participer activement à la société et à l'économie.

(14) Un ensemble cohérent de politiques actives du marché du travail, comprenant des incitations temporaires et ciblées à l'embauche et à la transition, des politiques en matière de compétences, y compris l'apprentissage au service de la transition écologique et du développement durable, ainsi que des services de l'emploi ciblés, efficaces et adaptables est nécessaire pour soutenir les transitions sur le marché du travail et tirer pleinement parti du potentiel inexploité du marché du travail, dans la droite ligne de l'approche d'inclusion active et à la lumière des transformations écologique et numérique. Il convient d'assurer des conditions de travail adéquates, notamment en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que de santé physique et mentale des travailleurs.

(15) Il y a lieu de lutter contre la discrimination sous toutes ses formes, de garantir l'égalité entre les hommes et les femmes et de soutenir l'emploi des groupes qui sont sous-représentés sur le marché du travail. Il convient de garantir l'égalité d'accès et des perspectives pour tous et de réduire la pauvreté et l'exclusion sociale, notamment pour les enfants, les personnes handicapées et les Roms, notamment en veillant au bon fonctionnement des marchés du travail et à la mise en place de systèmes de protection sociale adéquats et inclusifs, comme énoncé dans les recommandations du Conseil du 8 novembre 2019 ([30]) et du 30 janvier 2023 ([31]). En outre, il convient de supprimer les obstacles à la participation à un enseignement inclusif et tourné vers l'avenir et les entraves à la formation, à l'apprentissage tout au long de la vie et à la participation au marché du travail. Les États membres devraient investir dans l'éducation et l'accueil de la petite enfance, conformément à la garantie européenne pour l'enfance et à la recommandation concernant les objectifs de Barcelone pour 2030, dans l'enseignement et la formation professionnels afin de les rendre plus attractifs et plus inclusifs, conformément à la recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 ([32]), et dans les compétences numériques et vertes, conformément au plan d'action en matière d'éducation numérique et aux recommandations sur l'apprentissage au service de la transition écologique et du développement durable et concernant l'initiative «Passeport pour la réussite scolaire». Assurer l'accès à un logement abordable et adéquat, y compris au moyen de logements sociaux, est une condition nécessaire pour garantir l'égalité des chances. Il convient de s'attaquer de manière spécifique à la problématique du sans-abrisme au moyen de mesures de prévention et en promouvant l'accès à un logement permanent et la fourniture de services de soutien. Compte tenu des risques futurs pour la santé et dans un contexte de vieillissement de la population, il est particulièrement important de veiller à l'égalité d'accès en temps utile à des soins de longue durée abordables et de qualité, conformément à la recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 ([33]), et à des services de soins de santé abordables et de qualité, y compris en matière de prévention et de promotion de la santé. Il convient d'exploiter davantage le potentiel des personnes handicapées en ce qui concerne leur contribution à la croissance économique et au développement social, conformément à la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées, qui a invité les États membres à fixer des objectifs en matière d'emploi ainsi que d'éducation et de formation des adultes pour les personnes handicapées. Le cadre stratégique de l'UE pour les Roms ([34]) souligne qu'il existe, au sein des communautés roms marginalisées, la capacité d'atténuer les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, et il vise à réduire de moitié au moins l'écart de taux d'emploi entre les Roms et la population générale. Les nouvelles technologies et l'évolution des lieux de travail partout dans l'Union permettent des formules de travail plus souples ainsi qu'une

([30]) Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (JO C 387 du 15.11.2019, p. 1).

([31]) Recommandation du Conseil du 30 janvier 2023 relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active (JO C 41 du 3.2.2023, p. 1).

([32]) Recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience (JO C 417 du 2.12.2020, p. 1).

([33]) Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité (JO C 476 du 15.12.2022, p. 1).

([34]) Communication de la Commission du 7 octobre 2020 intitulée «Une Union de l'égalité: cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms» et recommandation du Conseil du 12 mars 2021 sur l'égalité, l'inclusion et la participation des roms (JO C 93 du 19.3.2021, p. 1).

amélioration de la productivité et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout en contribuant aux engagements écologiques de l'Union. Ces évolutions posent également de nouveaux défis aux marchés du travail en ce sens qu'elles ont des incidences sur les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail ainsi que sur l'accès effectif à une protection sociale adéquate pour les salariés et les indépendants. Les États membres, en collaboration avec les partenaires sociaux, devraient veiller à ce que les nouvelles formes d'organisation du travail se traduisent par des emplois de qualité ainsi que par des conditions de travail et des lieux de travail adaptés qui garantissent la santé et la sécurité, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que le vieillissement actif et en bonne santé, tout en préservant les droits sociaux et du travail établis et en renforçant le modèle social de l'Europe.

(16) Les lignes directrices intégrées devraient servir de base aux recommandations par pays que le Conseil adresse aux États membres. Les États membres devraient utiliser pleinement les ressources REACT-EU mises à leur disposition conformément au règlement (UE) 2020/2221 du Parlement européen et du Conseil ([35]), qui accroît les fonds relevant de la politique de cohésion et renforce le Fonds européen d'aide aux plus démunis jusqu'en 2023. En raison de la crise ukrainienne actuelle, le règlement (UE) 2020/2221 a lui-même été complété par le règlement (UE) 2022/562 du Parlement européen et du Conseil ([36]), ainsi que par une nouvelle modification du règlement (UE) 2021/1060 du Parlement européen et du Conseil ([37]) concernant une augmentation du préfinancement pour REACT-EU et par un nouveau coût unitaire afin de contribuer à accélérer l'intégration des personnes quittant l'Ukraine et entrant dans l'Union, comme le prévoit le règlement (UE) 2022/613 du Parlement européen et du Conseil ([38]). En outre, pour la période de programmation 2021-2027, les États membres devraient utiliser pleinement le Fonds social européen plus, le Fonds européen de développement régional, la facilité pour la reprise et la résilience et d'autres fonds de l'Union, notamment le Fonds pour une transition juste et le programme InvestEU établi par le règlement (UE) 2021/523 du Parlement européen et du Conseil ([39]), ainsi que l'instrument d'appui technique pour favoriser l'emploi de qualité et les investissements sociaux, lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, combattre la discrimination, garantir l'accessibilité et l'inclusion et promouvoir les possibilités de perfectionnement et de reconversion de la main-d'œuvre, l'apprentissage tout au long de la vie et une éducation et une formation de qualité pour tous, y compris l'habileté numérique et les compétences numériques afin que les citoyens puissent acquérir les connaissances et qualifications que requiert une économie numérique et verte. Les États membres devraient aussi faire pleinement usage du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés, établi par le règlement (UE) 2021/691 du Parlement européen et du Conseil ([40]) pour soutenir les travailleurs licenciés à la suite de restructurations majeures, liées par exemple à des transformations socio-économiques résultant de tendances mondiales ou à des changements technologiques et environnementaux. Bien que les lignes directrices intégrées s'adressent aux États membres et à l'Union, il convient de les mettre en œuvre en partenariat avec l'ensemble des autorités nationales, régionales et locales, et en associant étroitement les parlements ainsi que les partenaires sociaux et les représentants de la société civile.

(17) Le comité de l'emploi et le comité de la protection sociale devraient suivre la manière dont les politiques concernées sont mises en œuvre eu égard aux lignes directrices pour l'emploi, conformément à leurs mandats respectifs en vertu du TFUE. Il convient que ces comités et les instances préparatoires du Conseil participant à la coordination des politiques économiques et sociales travaillent en étroite coopération. Le dialogue entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission devrait être maintenu, en particulier en ce qui concerne les lignes directrices pour l'emploi.

(18) Le comité de la protection sociale a été consulté,

([35]) Règlement (UE) 2020/2221 du Parlement européen et du Conseil du 23 décembre 2020 modifiant le règlement (UE) nº 1303/2013 en ce qui concerne des ressources supplémentaires et des modalités d'application afin de fournir un soutien pour favoriser la réparation des dommages à la suite de la crise engendrée par la pandémie de COVID-19 et de ses conséquences sociales et pour préparer une reprise écologique, numérique et résiliente de l'économie (REACT-EU) (JO L 437 du 28.12.2020, p. 30).

([36]) Règlement (UE) 2022/562 du Parlement européen et du Conseil du 6 avril 2022 modifiant les règlements (UE) nº 1303/2013 et (UE) nº 223/2014 en ce qui concerne l'action de cohésion pour les réfugiés en Europe (CARE) (JO L 109 du 8.4.2022, p. 1).

([37]) Règlement (UE) 2021/1060 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 portant dispositions communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen plus, au Fonds de cohésion, au Fonds pour une transition juste et au Fonds européen pour les affaires maritimes, la pêche et l'aquaculture, et établissant les règles financières applicables à ces Fonds et au Fonds «Asile, migration et intégration», au Fonds pour la sécurité intérieure et à l'instrument de soutien financier à la gestion des frontières et à la politique des visas (JO L 231 du 30.6.2021, p. 159).

([38]) Règlement (UE) 2022/613 du Parlement européen et du Conseil du 12 avril 2022 modifiant les règlements (UE) nº 1303/2013 et (UE) nº 223/2014 en ce qui concerne l'augmentation du préfinancement provenant des ressources REACT-EU et l'établissement d'un coût unitaire (JO L 115 du 13.4.2022, p. 38).

([39]) Règlement (UE) 2021/523 du Parlement européen et du Conseil du 24 mars 2021 établissant le programme InvestEU et modifiant le règlement (UE) 2015/1017 (JO L 107 du 26.3.2021, p. 30).

([40]) Règlement (UE) 2021/691 du Parlement européen et du Conseil du 28 avril 2021 relatif au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM) et abrogeant le règlement (UE) nº 1309/2013 (JO L 153 du 3.5.2021, p. 48).

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres (ci-après dénommées «lignes directrices pour l'emploi»), qui figurent en annexe, sont adoptées. Les lignes directrices pour l'emploi font partie des lignes directrices intégrées.

Article 2

Les États membres tiennent compte des lignes directrices pour l'emploi dans leurs politiques de l'emploi et leurs programmes de réforme et transmettent un rapport sur ces politiques et programmes conformément à l'article 148, paragraphe 3, du TFUE.

Article 3

Les États membres sont destinataires de la présente décision.

Fait à Bruxelles, le 2 décembre 2024.

Par le Conseil

Le président

NAGY M.

ANNEXE

Ligne directrice nº 5: Stimuler la demande de main-d'œuvre

Les États membres devraient promouvoir activement une économie sociale de marché durable et faciliter et soutenir les investissements dans la création d'emplois de qualité, en tirant également parti du potentiel lié aux transitions numérique et écologique, conformément au grand objectif de l'Union et aux objectifs nationaux pour 2030 en matière d'emploi. À cette fin, ils devraient réduire les obstacles à l'embauche, favoriser l'entrepreneuriat responsable et le véritable travail indépendant et, plus particulièrement, soutenir la création et la croissance des micro, petites et moyennes entreprises, y compris par l'accès au financement, et en exploitant les possibilités offertes par l'économie renouvelable et circulaire. Les États membres devraient promouvoir activement le développement de l'économie sociale, y compris des entreprises sociales, et en exploiter pleinement le potentiel. Ils devraient élaborer des mesures et des stratégies pertinentes pour l'économie sociale, stimuler l'innovation sociale et encourager les modèles d'entreprise qui créent des possibilités d'emploi de qualité et du bien-être social, notamment au niveau local, y compris dans l'économie circulaire et dans les territoires les plus touchés par la transition vers une économie verte, en fournissant notamment un soutien financier et technique ciblé.

Pour renforcer leur résilience face à d'éventuels chocs économiques et/ou sur le marché du travail ou à des changements structurels persistants, il est important que les États membres disposent de dispositifs de chômage partiel bien conçus et de mécanismes similaires. Les États membres peuvent également accompagner les transformations structurelles en facilitant et en soutenant les processus de restructuration et la réaffectation de la main-d'œuvre des secteurs en déclin vers les secteurs émergents, augmentant ainsi la productivité et la compétitivité, préservant l'emploi et contribuant à la modernisation de l'économie, y compris en encourageant le développement des compétences associées. Des mesures d'incitation à l'embauche et à la transition bien conçues ainsi que des mesures de perfectionnement et de reconversion professionnels, élaborées en coopération étroite avec les partenaires sociaux, devraient être envisagées afin de soutenir la création d'emplois de qualité et les transitions tout au long de la vie active, et de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, compte tenu notamment des transformations numérique et écologique, de l'évolution démographique, ainsi que des répercussions de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine.

Il convient de faire en sorte que la fiscalité porte moins sur le travail et davantage sur d'autres sources permettant de créer des conditions plus favorables à l'emploi et à une croissance inclusive, conformément aux objectifs climatiques et environnementaux et compte tenu de l'effet redistributif du système fiscal, ainsi que de ses effets sur la participation des femmes au marché du travail, tout en préservant les recettes aux fins d'une protection sociale adéquate et de dépenses propices à la croissance.

Les États membres, y compris ceux dans lesquels il existe des salaires minimaux légaux, devraient promouvoir la négociation collective en vue de la fixation des salaires et veiller à associer réellement les partenaires sociaux de manière transparente et prévisible, pour permettre un ajustement adéquat des salaires à l'évolution de la productivité et favoriser des salaires équitables qui soient garants d'un niveau de vie décent, en accordant une attention particulière aux groupes à revenus faibles et moyens afin de renforcer la convergence socio-économique ascendante. Les mécanismes de fixation des salaires devraient aussi tenir compte des conditions socio-économiques, y compris de la croissance de l'emploi, de la compétitivité, du pouvoir d'achat et des évolutions régionales et sectorielles. Dans le respect des pratiques nationales et de l'autonomie des partenaires sociaux, les États membres et les partenaires sociaux devraient veiller à ce que tous les travailleurs reçoivent un salaire adéquat en bénéficiant, directement ou indirectement, de conventions collectives ou de salaires minimaux légaux appropriés, compte tenu de leur incidence sur la compétitivité, la création d'emplois de qualité, le pouvoir d'achat et la pauvreté des travailleurs.

Ligne directrice nº 6: Renforcer l'offre de main-d'œuvre et améliorer l'accès à l'emploi ainsi que l'acquisition de qualifications et de compétences tout au long de la vie

Dans le contexte des transitions numérique et écologique, de l'évolution démographique et de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine, les États membres devraient promouvoir la durabilité, la productivité, la compétitivité, l'employabilité, l'inclusion et le développement du capital humain, en favorisant l'acquisition de qualifications et de compétences tout au long de la vie et en répondant aux besoins actuels et futurs du marché du travail, conformément aussi au grand objectif de l'Union et aux objectifs nationaux pour 2030 en matière de compétences. Les États membres devraient également investir dans leurs systèmes d'éducation et de formation et les moderniser afin d'offrir un enseignement et une formation, y compris un enseignement et une formation professionnels, inclusifs et de haute qualité, veiller à l'amélioration des résultats scolaires et à une meilleure offre de possibilités de développer des qualifications et des compétences, notamment celles nécessaires pour mener à bien les transitions écologique et numérique, ainsi que garantir l'accès à l'apprentissage numérique et à une formation linguistique (par exemple pour les réfugiés, y compris ceux venant d'Ukraine, ou pour faciliter l'accès au marché du travail dans les régions transfrontières) et l'acquisition de compétences entrepreneuriales. Ils devraient œuvrer de concert avec les partenaires sociaux, les prestataires d'enseignement et de formation, les entreprises et d'autres parties prenantes pour remédier aux faiblesses structurelles des systèmes d'enseignement et de formation, en améliorer la qualité et accroître leur adéquation aux besoins du marché du travail,

notamment grâce à un soutien financier et technique ciblé. Cela contribuerait également à la réalisation des transitions écologique et numérique en remédiant à l'inadéquation des compétences et aux pénuries de main-d'œuvre, notamment pour les activités liées aux industries «zéro net» et numérique, y compris celles qui sont pertinentes pour la sécurité économique de l'UE et celles liées à la transition écologique, telles que le déploiement des énergies renouvelables ou la rénovation des bâtiments.

Il convient de s'employer tout particulièrement à relever les défis liés aux résultats scolaires chez les jeunes, en particulier en ce qui concerne les compétences de base. Des mesures doivent être prises pour remédier aux problèmes auxquels se heurte la profession d'enseignant, notamment son attractivité, la lutte contre les pénuries d'enseignants et la nécessité d'investir dans les compétences numériques des enseignants et des formateurs. De plus, les systèmes d'éducation et de formation devraient doter tous les apprenants de compétences clés, notamment de compétences de base et de compétences numériques ainsi que de compétences transversales, et d'un esprit critique face à la menace de la désinformation, afin de jeter les bases de leur capacité d'adaptation et de leur résilience tout au long de la vie, tout en veillant à ce que les enseignants soient préparés à favoriser l'acquisition de ces compétences par les apprenants. Les États membres devraient aider les adultes en âge de travailler à accéder à la formation, sensibiliser également les employeurs à l'importance d'un environnement de travail propice à l'apprentissage tout au long de la vie et renforcer les incitations et la motivation à se former, y compris, le cas échéant, au moyen de comptes de formation individuels, et en veillant à leur transférabilité lors des transitions professionnelles, ainsi qu'au moyen d'un système fiable d'évaluation de la qualité des formations. Les États membres devraient étudier le recours à des microcertifications pour soutenir l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité. Ils devraient permettre à chacun d'anticiper les besoins du marché du travail et de mieux s'y adapter, en particulier grâce à une reconversion et à un perfectionnement professionnels continus et à la mise à disposition de services d'orientation et de conseil intégrés, en vue de soutenir des transitions justes et équitables pour tous, d'accroître les retombées sociales et sur l'emploi ainsi que la productivité, de remédier aux pénuries sur le marché du travail et à l'inadéquation des compétences, d'améliorer la résilience globale de l'économie face aux chocs et de faciliter les ajustements potentiels.

Les États membres devraient favoriser l'égalité des chances pour tous en luttant contre les inégalités au sein des systèmes d'éducation et de formation, y compris du point de vue de la couverture régionale. En particulier, les enfants devraient avoir accès à des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et de haute qualité, conformément aux nouveaux «objectifs de Barcelone» et à la garantie européenne pour l'enfance. Les États membres devraient relever le niveau global de qualification, réduire le nombre de personnes quittant prématurément les systèmes d'éducation et de formation, encourager l'égalité d'accès à l'éducation des enfants issus de groupes défavorisés et vivant dans des zones éloignées, accroître l'attrait de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP), soutenir l'accès aux études supérieures et l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur et augmenter le nombre de diplômés en sciences, en technologies, en ingénierie et en mathématiques (STIM) à la fois dans l'EFP et dans l'enseignement supérieur, en particulier le nombre de femmes diplômées. Il convient également de chercher à atteindre des niveaux élevés de performance et l'excellence en matière de résultats scolaires, compte tenu de leur rôle dans le développement du futur potentiel d'innovation de l'UE. Les États membres devraient faciliter le passage des jeunes de l'éducation à l'emploi grâce à des stages et à des apprentissages de qualité et augmenter la participation des adultes à l'apprentissage continu, en particulier parmi les apprenants issus de milieux défavorisés et les personnes les moins qualifiées, en s'attaquant aux obstacles sexospécifiques et autres qui sont susceptibles d'entraver leur accès et leur participation. Compte tenu des nouvelles exigences des sociétés numériques, vertes et vieillissantes, les États membres devraient améliorer et accroître l'offre et l'utilisation de formules souples en matière d'EFP initiaux et continus, renforcer la formation par le travail dans leurs systèmes d'EFP, notamment au moyen d'apprentissages accessibles, efficaces et de qualité, et aider les adultes peu qualifiés à préserver leur employabilité. Il convient d'offrir des possibilités de formation pour permettre aux travailleurs de suivre des programmes de formation pendant les heures de travail (et sans frais pour eux). En outre, les États membres devraient accroître l'adéquation par rapport au marché du travail de l'enseignement supérieur et, le cas échéant, de la recherche, améliorer le suivi et les prévisions en matière de compétences, rendre les compétences et les qualifications plus visibles et comparables, y compris celles acquises à l'étranger, et veiller à une utilisation plus cohérente des systèmes de classification utilisés à l'échelle de l'UE (classification ESCO, par exemple), ainsi que multiplier les possibilités de reconnaissance et de validation des qualifications et des compétences acquises en dehors des structures formelles d'éducation et de formation, y compris pour les réfugiés et les personnes bénéficiant d'un statut de protection temporaire. Outre le recours au potentiel inexploité de la main-d'œuvre intérieure de l'UE, le fait d'attirer des talents et des compétences de pays extérieurs à l'UE grâce à une migration bien gérée, de prévenir des conditions de travail abusives et de lutter contre le travail non déclaré peut aussi contribuer à remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre, y compris celles liées aux transitions écologique et numérique, comme dans les secteurs des STIM ainsi que des soins de santé et des soins de longue durée.

Les États membres devraient fournir en temps utile aux chômeurs et aux personnes inactives un soutien efficace, coordonné et personnalisé, fondé sur une aide à la recherche d'emploi, la formation, le perfectionnement et la reconversion professionnels ainsi que sur l'accès à d'autres services de soutien, en accordant une attention particulière aux personnes en situation de vulnérabilité et aux personnes touchées par les transitions écologique et numérique ou par les chocs sur le marché du travail. Des mesures concrètes prévoyant une évaluation individuelle approfondie des chômeurs, au plus tard après dix-huit mois de chômage, devraient être mises en place dès que possible en vue de faire sensiblement reculer et

de prévenir le chômage structurel et de longue durée. Il convient de continuer à lutter contre le chômage des jeunes et à s'efforcer de résoudre le problème des jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation (NEET), dans le cadre d'une prévention de l'abandon prématuré des systèmes d'éducation et de formation et d'une amélioration structurelle de la transition entre les études et la vie professionnelle, notamment par la mise en œuvre intégrale de la garantie renforcée pour la jeunesse, qui devrait également favoriser des possibilités d'emploi de qualité pour les jeunes. En outre, les États membres devraient redoubler d'efforts, notamment pour mettre en évidence la manière dont les transitions écologique et numérique offrent une nouvelle perspective d'avenir et des possibilités pour les jeunes d'intégrer le marché du travail et de s'y maintenir.

En ce qui concerne la participation au marché du travail, les États membres devraient viser l'élimination des entraves et des freins et prévoir des mesures incitatives, notamment à l'intention des personnes à faibles revenus, de celles qui sont la deuxième source de revenus du ménage (souvent des femmes) et de celles qui sont le plus éloignées du marché du travail. Compte tenu de la forte pénurie de main-d'œuvre dans certaines professions et certains secteurs (notamment dans les secteurs des STIM, des TIC, des soins de santé et des soins de longue durée, de l'éducation, des transports et de la construction), les États membres devraient contribuer à favoriser l'offre de main-d'œuvre, notamment en promouvant des salaires suffisants et des conditions de travail équitables, ainsi qu'en veillant à ce que leurs systèmes de fiscalité et de prestations sociales soient conçus de telle sorte qu'ils encouragent la participation au marché du travail et à ce que leurs politiques actives du marché du travail soient efficaces et accessibles, le tout dans le respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux. Les États membres devraient également appuyer la mise en place d'un environnement de travail adapté aux personnes handicapées, y compris par un soutien financier et technique ciblé, des campagnes d'information et de sensibilisation et une offre de services leur permettant de participer au marché du travail et à la société. Il convient de remédier aux écarts d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi qu'aux stéréotypes de genre. Les États membres devraient assurer l'égalité entre les hommes et les femmes et renforcer la participation des femmes au marché du travail, notamment en garantissant l'égalité des chances et la progression dans la carrière, et en éliminant les obstacles à l'accès à l'exercice de responsabilités à tous les niveaux de prise de décisions, ainsi qu'en luttant contre la violence et le harcèlement au travail, un problème qui touche principalement les femmes. Il y a lieu de garantir une rémunération égale pour un travail égal ou pour un travail de même valeur, ainsi que la transparence des rémunérations. La conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée devrait être encouragée aussi bien en ce qui concerne les femmes que les hommes, en particulier en leur permettant d'accéder à des soins de longue durée et à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance de qualité et d'un coût abordable, ainsi qu'en mettant en place des politiques adéquates qui tiennent compte des changements que la numérisation a apportés au monde du travail. Les États membres devraient veiller à ce que les parents et les autres personnes qui assument des responsabilités familiales aient la possibilité de prendre un congé pour raisons familiales approprié et d'aménager leurs modalités de travail pour concilier leurs obligations professionnelles, familiales et privées; ils devraient en outre promouvoir un exercice de ces droits équilibré entre les parents.

Ligne directrice nº 7: Améliorer le fonctionnement des marchés du travail et l'efficacité du dialogue social

Afin de tirer parti d'une main-d'œuvre productive et dynamique ainsi que des nouvelles formes de travail et des nouveaux modèles entrepreneuriaux, les États membres devraient collaborer avec les partenaires sociaux pour mettre en place des conditions de travail équitables, transparentes et prévisibles, dans le respect d'un équilibre entre droits et obligations. Ils devraient réduire et prévenir la segmentation au sein des marchés du travail, lutter contre le travail non déclaré et le faux travail indépendant, et favoriser la transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée. Il convient que les règles sur la protection de l'emploi, le droit du travail et les institutions concourent à instaurer à la fois un environnement propice à l'embauche et la flexibilité nécessaire pour que les employeurs puissent s'adapter rapidement aux mutations économiques, tout en protégeant les droits des travailleurs et en garantissant à tous une protection sociale, un niveau adéquat de sécurité et des environnements professionnels sûrs et bien adaptés. Encourager le recours à des formules souples de travail telles que le télétravail peut contribuer à relever les niveaux d'emploi et à créer des marchés du travail plus inclusifs. De plus, les États membres devraient soutenir les travailleurs, les entreprises et les autres acteurs actifs dans la transformation numérique, notamment en encourageant le recours à des outils d'intelligence artificielle (IA) éthiques et fiables. Ce soutien peut prendre la forme de politiques de perfectionnement et de reconversion professionnels des travailleurs afin qu'ils soient en mesure d'exercer de nouvelles professions, ou de mesures incitant les entreprises à développer et à déployer des technologies susceptibles d'accroître la productivité, de compléter la main-d'œuvre humaine et d'atténuer les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs critiques. De manière générale, et dans le contexte du changement climatique et de la transformation numérique en particulier, il importe de veiller au respect des droits des travailleurs en matière de conditions de travail (y compris de temps de travail, et de formules de travail tenant compte des vagues de chaleur), de santé mentale au travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les relations de travail qui précarisent les conditions de travail devraient être évitées, notamment dans le cas des travailleurs de plateforme, en veillant à ce que les algorithmes soient utilisés de manière équitable, transparente et responsable et en luttant contre l'usage abusif de contrats atypiques. Il y a lieu d'assurer, en cas de licenciement abusif, l'accès à des mécanismes de règlement des litiges efficaces et impartiaux ainsi qu'un droit à réparation, y compris à une indemnisation appropriée, le cas échéant.

Les politiques devraient avoir pour but d'améliorer et d'encourager la participation, l'adéquation entre l'offre et la demande et les transitions sur le marché du travail, eu égard aussi à l'évolution démographique, notamment dans les régions défavorisées. Les États membres devraient inciter effectivement les personnes à même d'accéder au marché du travail à y participer en leur donnant les moyens de le faire, en particulier les personnes appartenant à des groupes sous-représentés, comme les femmes et les jeunes, ainsi que les personnes en situation de vulnérabilité telles que les personnes peu qualifiées

et les chômeurs de longue durée, les personnes handicapées, les personnes issues de l'immigration, y compris les personnes bénéficiant d'un statut de protection temporaire, les personnes appartenant à des communautés roms marginalisées et les travailleurs âgés. Les États membres devraient accroître la portée et l'efficacité des politiques actives du marché du travail en élargissant leur ciblage, leur champ d'action et leur couverture et en améliorant les interactions de ces politiques avec les services sociaux et les mesures d'aide au revenu et à la formation destinées aux chômeurs en recherche d'emploi, sur la base des droits et des responsabilités de ces derniers. Les États membres devraient tirer le meilleur parti des financements et du soutien technique de l'UE afin de renforcer la capacité des services publics de l'emploi à fournir en temps utile une assistance sur mesure aux demandeurs d'emploi, à répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail et à mettre en œuvre une gestion axée sur les résultats. Ils devraient à cet effet soutenir la capacité des services publics de l'emploi à utiliser les données et les technologies numériques. Les services privés de l'emploi jouent également un rôle à cet égard.

Les États membres devraient accorder aux personnes sans emploi des prestations de chômage adéquates pendant une durée raisonnable, en fonction des cotisations qu'elles ont versées et des règles nationales d'admissibilité. Ces prestations ne devraient pas décourager un retour rapide à l'emploi et devraient s'accompagner de politiques actives du marché du travail, y compris de mesures de perfectionnement et de reconversion professionnels, qui tiennent aussi compte des pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

Il convient d'accroître et de soutenir de manière adéquate la mobilité des apprenants, des apprentis et des travailleurs, en particulier des apprenants de l'enseignement et de la formation professionnels ayant une moindre expérience de la mobilité, afin de renforcer leurs compétences et leur employabilité, de tirer pleinement parti des possibilités offertes par le marché européen du travail et de contribuer à la compétitivité à l'échelle de l'UE, tout en luttant contre les éventuelles incidences négatives de la mobilité sur le plan démographique (notamment la fuite des cerveaux). Il y a lieu de relever les défis liés à la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE, notamment aux procédures de reconnaissance des qualifications professionnelles ou de transfert des droits acquis en matière de sécurité sociale. Il convient de garantir des conditions équitables et décentes à tous ceux qui exercent une activité transfrontière en évitant toute discrimination et en leur assurant l'égalité de traitement, en faisant respecter la législation nationale et européenne et en intensifiant la coopération administrative entre les administrations nationales en ce qui concerne les travailleurs mobiles, grâce à l'aide apportée par l'Autorité européenne du travail.

La mobilité des travailleurs occupant des postes critiques et des travailleurs transfrontières, saisonniers et détachés devrait être soutenue en cas de fermeture temporaire des frontières déclenchée par des considérations de santé publique. Les États membres devraient renforcer les voies de migration légale et mettre en place une politique d'intégration efficace en faveur des travailleurs et de leurs familles, englobant l'éducation et la formation - y compris la formation linguistique -, l'emploi, la santé et le logement, conformément à leurs législations et pratiques nationales.

Les États membres devraient également s'efforcer de créer les conditions appropriées pour de nouvelles formes et méthodes de travail, en exploitant leur potentiel de création d'emplois tout en veillant à ce qu'elles respectent les droits sociaux existants. Ils devraient fournir des conseils et des orientations sur les droits et les obligations qui s'appliquent dans le contexte des contrats atypiques et des nouvelles formes de travail, telles que le travail par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques et le télétravail. À cet égard, les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle déterminant et les États membres devraient les aider à sensibiliser et à représenter les personnes engagées dans du travail atypique et de nouvelles formes de travail. Les États membres devraient également envisager d'apporter un soutien à l'application des règles — sous forme de lignes directrices ou de formations spécifiques destinées aux inspections du travail — en ce qui concerne les défis découlant des nouvelles formes d'organisation du travail, notamment de l'utilisation de technologies numériques et de l'IA, telles que la gestion algorithmique, la surveillance des travailleurs et le télétravail. L'application effective des droits à l'information et à la consultation ainsi que la négociation collective jouent un rôle essentiel dans le développement et le respect des droits des travailleurs dans le contexte des processus de passage au numérique, et dans l'utilisation de l'IA et des algorithmes dans le cadre de l'organisation du travail et des relations de travail.

En se fondant sur les pratiques en vigueur au niveau national, les États membres devraient encourager la démocratie au travail et veiller à ce qu'il y ait un environnement propice au dialogue social bipartite et tripartite à tous les niveaux, y compris la négociation collective, dans les secteurs public et privé, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, après consultation des partenaires sociaux et en étroite coopération avec eux, dans le respect de leur autonomie. Les États membres devraient associer de manière systématique, constructive et en temps utile les partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des politiques sociales et de l'emploi et, le cas échéant, des politiques économiques et d'autres politiques publiques, y compris lorsqu'il s'agit de fixer et d'actualiser les salaires minimaux légaux. Les États membres devraient promouvoir un accroissement du niveau de couverture des négociations collectives, notamment en favorisant le développement et le renforcement des capacités des partenaires sociaux, permettre une négociation collective efficace à tous les niveaux appropriés et encourager la coordination à ces niveaux et entre eux. Les partenaires sociaux devraient être encouragés à négocier et à conclure des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect plein et entier de leur autonomie et du droit à l'action collective. Les partenaires sociaux jouent un rôle crucial dans la conception et la mise en œuvre de solutions équilibrées qui facilitent une transition équitable vers une économie décarbonée.

Le cas échéant, et en se fondant sur les pratiques nationales en vigueur, les États membres devraient tenir compte de l'expérience dont disposent les organisations de la société civile concernées en matière d'emploi et de questions sociales.

Ligne directrice nº 8: Promouvoir l'égalité des chances pour tous, favoriser l'inclusion sociale et combattre la pauvreté

Les États membres devraient promouvoir des marchés du travail inclusifs et ouverts à tous, en mettant en place des mesures efficaces pour éliminer toutes les formes de discrimination et assurer l'égalité des chances au bénéfice de tous, et en particulier des groupes qui sont sous-représentés sur le marché du travail, tout en accordant également l'attention voulue à la dimension régionale et territoriale. Ils devraient assurer l'égalité de traitement en ce qui concerne l'emploi, l'assistance aux demandeurs d'emploi, la protection sociale, les soins de santé, l'éducation et l'accueil de la petite enfance, les soins de longue durée, l'éducation et l'accès aux biens et aux services, y compris au logement, sans distinction de sexe, de race ou d'origine ethnique, de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

Les États membres devraient moderniser leurs systèmes de protection sociale pour que ceux-ci assurent une protection sociale adéquate, efficace, efficiente et durable pour tous, à toutes les étapes de la vie, en favorisant l'inclusion et l'ascension sociales, en encourageant la participation au marché du travail, en soutenant l'investissement social, en luttant contre la pauvreté et l'exclusion sociale et en combattant les inégalités, notamment grâce à la conception de leurs systèmes de fiscalité et de prestations sociales et à l'évaluation des effets distributifs des politiques. Le fait de compléter les approches universelles par des approches ciblées permettra d'améliorer l'efficacité des systèmes de protection sociale. La modernisation des systèmes de protection sociale devrait également viser à améliorer leur résilience face aux défis multiples. Il convient d'accorder une attention particulière aux ménages vulnérables qui sont touchés par les transitions écologique et numérique et par le coût élevé de la vie, dont les prix élevés du logement et de l'énergie. Les États membres devraient continuer à remédier aux failles en matière d'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale, notamment dans le contexte de l'augmentation des formes de travail atypiques.

Les États membres devraient développer et intégrer les trois volets de l'inclusion active, à savoir une aide adéquate aux revenus, des marchés du travail inclusifs et l'accès à des services de soutien de qualité, afin de répondre aux besoins individuels. Les systèmes de protection sociale devraient garantir une prestation de revenu minimal adéquate pour tous ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes et promouvoir l'inclusion sociale en soutenant et en encourageant la participation active au marché du travail et à la société, y compris par une offre ciblée de services sociaux. La disponibilité de logements abordables et accessibles et services de qualité, notamment en matière d'éducation et d'accueil de la petite enfance, d'accueil extrascolaire, d'enseignement, de formation, de soins de santé et de longue durée, est essentielle pour garantir l'égalité des chances. Conformément au grand objectif de l'Union et aux objectifs nationaux pour 2030 en matière de réduction de la pauvreté, il convient d'accorder une attention particulière à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, y compris la pauvreté des travailleurs. Il y a lieu de lutter en particulier contre la pauvreté et l'exclusion sociale des enfants au moyen de mesures globales et intégrées, y compris par la mise en œuvre intégrale de la garantie européenne pour l'enfance. Les États membres devraient garantir la fourniture universelle de services essentiels de qualité, y compris aux enfants. Ils devraient aussi garantir aux personnes dans le besoin ou se trouvant dans une situation vulnérable l'accès à un logement adéquat et abordable, y compris à un logement social, ou encore à une aide sociale appropriée en matière de logement. Ils devraient par ailleurs veiller à une transition énergétique propre et équitable et lutter contre la précarité énergétique, qui constitue une forme de pauvreté de plus en plus importante, y compris, le cas échéant, au moyen de mesures de soutien ciblées à l'intention des ménages en situation de vulnérabilité. Les États membres devraient, le cas échéant, utiliser efficacement les fonds et le soutien technique de l'UE pour investir dans le logement social ou l'aide au logement, la rénovation des logements et les services d'accompagnement, et répondre à la nécessité urgente de mettre à disposition des logements abordables et adéquats. Les besoins particuliers des personnes handicapées, y compris sur le plan de l'accessibilité, devraient être pris en compte dans le cadre de ces services. Il convient de s'attaquer de manière spécifique à la problématique du sans-abrisme au moyen de mesures de prévention et en promouvant l'accès à un logement permanent et la fourniture de services de soutien.

Les États membres devraient garantir un accès rapide à des soins de santé et à des soins de longue durée préventifs et curatifs abordables et de grande qualité, tout en préservant la pérennité à long terme des systèmes. Alors que la demande de soins de longue durée ne cesse de croître, du fait aussi de l'évolution démographique, il convient de remédier aux lacunes en matière d'adéquation de la protection sociale aux risques liés à ces soins de longue durée, ainsi qu'à la pénurie de main-d'œuvre et aux mauvaises conditions de travail.

Eu égard à la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine et conformément à l'activation de la directive 2001/55/CE du Conseil ([1]), les États membres devraient continuer à offrir un niveau adéquat de protection aux personnes déplacées en provenance d'Ukraine. En ce qui concerne les mineurs non accompagnés, ils devraient aussi mettre en œuvre les mesures nécessaires. Il convient de garantir aux enfants déplacés un accès à des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance ainsi qu'à d'autres services essentiels conformément à la garantie européenne pour l'enfance.

([1]) Directive 2001/55/CE du Conseil du 20 juillet 2001 relative à des normes minimales pour l'octroi d'une protection temporaire en cas d'afflux massif de personnes déplacées et à des mesures tendant à assurer un équilibre entre les efforts consentis par les États membres pour accueillir ces personnes et supporter les conséquences de cet accueil (JO L 212 du 7.8.2001, p. 12).

Compte tenu de l'allongement de l'espérance de vie et de l'évolution démographique, les États membres devraient garantir l'adéquation et la pérennité des régimes de retraite pour les travailleurs salariés et non salariés, en assurant l'égalité des chances pour les femmes et les hommes en matière d'acquisition et de constitution des droits à pension, y compris au moyen de régimes complémentaires pour assurer un revenu adéquat aux personnes âgées. Les réformes des régimes de retraite devraient être soutenues par des politiques visant à réduire l'écart de retraite entre les hommes et les femmes, à promouvoir un vieillissement actif et en bonne santé, et à prolonger la vie active, notamment le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite, en particulier en facilitant la participation des personnes âgées au marché du travail et en leur garantissant des conditions de travail adaptées à leurs besoins. Les États membres devraient mettre en place un dialogue constructif avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées et prévoir une introduction progressive appropriée des réformes.