



**Bruxelles, le 3 octobre 2022  
(OR. en)**

**12990/22**

**SOC 531  
EMPL 364  
ECOFIN 939  
EDUC 331**

**NOTE POINT "I/A"**

---

Origine:	Comité de l'emploi
Destinataire:	Comité des représentants permanents (1 <sup>re</sup> partie)/Conseil
Objet:	Messages clés du Comité de l'emploi, établis sur la base du rapport annuel sur les résultats en matière d'emploi et du relevé des résultats en matière d'emploi – Approbation

---

Les délégations trouveront ci-joint les messages clés du Comité de l'emploi, établis sur la base du rapport annuel sur les résultats en matière d'emploi et du relevé des résultats en matière d'emploi, en vue de leur approbation par le Conseil lors de sa session du 17 octobre 2022.

Le texte intégral du rapport annuel sur les résultats en matière d'emploi figure dans le document 12990/22 ADD 1.

Le relevé des résultats en matière d'emploi figure dans le document 12990/22 ADD 2.

## **Principaux défis en matière d'emploi: messages clés du Comité de l'emploi, établis sur la base du rapport annuel 2022 sur les résultats en matière d'emploi et du relevé des résultats en matière d'emploi**

1. Conformément au mandat que lui confère l'article 150 du TFUE, le Comité de l'emploi a procédé, à l'intention du Conseil, à son analyse annuelle de la situation de l'emploi dans l'UE. Celle-ci est fondée sur le "Relevé 2022 des résultats en matière d'emploi" ("Employment Performance Monitor", EPM<sup>1</sup>), qui a été élaboré pour suivre les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs et recenser les principaux défis en matière d'emploi ainsi que les bons résultats en ce qui concerne le marché du travail à l'échelle de l'UE et dans chaque État membre.
2. L'EPM 2022 intègre pour la première fois les grands objectifs de l'UE pour 2030 concernant l'emploi et l'éducation et la formation des adultes proposés par la Commission européenne dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux et salués par les dirigeants de l'UE lors du sommet social de Porto en mai 2021 et par le Conseil européen de juin 2021, ainsi que les objectifs nationaux correspondants fixés par les États membres, à la suite de discussions avec les services de la Commission, et présentés lors du Conseil EPSCO de juin 2022. Il a été nécessaire de procéder à un certain nombre d'ajustements dans l'édition 2022 de l'EPM<sup>2</sup> afin d'y inclure les objectifs pour 2030 et l'ensemble révisé d'indicateurs clés du tableau de bord social, approuvé par le Conseil EPSCO en juin 2021.
3. Le Comité de l'emploi et son groupe "Indicateurs" continueront d'analyser leurs outils de suivi, conformément à l'appel lancé en mars 2022 par le Conseil EPSCO<sup>3</sup> au Comité de l'emploi et au Comité de la protection sociale afin qu'ils continuent leurs travaux sur la mise au point de cadres de suivi et d'évaluation comparative, ainsi que sur la poursuite de l'alignement des outils de suivi existants.

---

<sup>1</sup> L'EPM s'appuie sur les conclusions du cadre d'évaluation conjointe. Le cadre d'évaluation conjointe est un système d'évaluation reposant sur des indicateurs qui a été élaboré conjointement par le Comité de l'emploi, le Comité de la protection sociale et la Commission; il couvre des domaines d'action généraux et spécifiques relevant des lignes directrices pour l'emploi et vise à donner un aperçu synthétique des principaux défis en matière d'emploi et des bons résultats concernant le marché du travail dans ces domaines, ainsi qu'à aider les États membres à établir leurs priorités.

<sup>2</sup> Outre le passage des objectifs globaux et nationaux de 2020 à 2030, le principal changement apporté à l'EPM de cette année est l'ajout du taux de personnes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation du groupe d'âge des 15-29 ans, conformément aux indicateurs clés du tableau de bord social et à la garantie renforcée pour la jeunesse.

<sup>3</sup> Voir le document 6933/22 du Conseil.

4. Les principales conclusions de l'EPM 2022 sont résumées dans le rapport annuel 2022 sur les résultats en matière d'emploi. Elles viennent compléter celles de la surveillance multilatérale exercée par le Comité de l'emploi sur la mise en œuvre des recommandations spécifiques par pays et des autres recommandations du Conseil dans le cadre du Semestre européen.
5. Les marchés du travail, en particulier dans certains États membres, ont été durement touchés en 2020 en raison de la pandémie de COVID-19 et des mesures nécessaires pour la contenir. Néanmoins, l'incidence de la crise de la COVID-19 sur le marché du travail a été atténuée par la réaction rapide et décisive des États membres et de l'UE. Les conclusions de l'EPM 2022 indiquent que la reprise économique à la suite de la crise de la COVID-19 s'est fait fortement ressentir sur le marché du travail en 2021. Tant les effectifs employés de l'UE que le nombre total d'heures travaillées ont nettement rebondi au cours de l'année.
6. Le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans dans l'UE est reparti à la hausse en 2021 et s'est établi au-dessus du niveau d'avant la crise de la COVID-19, à 73,1 % contre 71,7 % en 2020 et 72,7 % en 2019. Dans presque tous les États membres, le taux d'emploi (20 à 64 ans) a enregistré une amélioration en 2021 par rapport à 2020. En outre, en 2021, dans seize des vingt-sept États membres de l'UE, le taux d'emploi (20 à 64 ans) a atteint ou dépassé le niveau d'avant la pandémie enregistré en 2019.
7. Après une baisse de 0,9 point de pourcentage (en glissement annuel) en 2020, le taux d'activité dans l'EU-27 pour le groupe d'âge des 15-64 ans a augmenté en 2021 pour atteindre 73,6 %, contre 72,3 % en 2020, principalement en raison de la participation des femmes et du groupe d'âge des 55-64 ans au marché du travail. Néanmoins, le taux d'activité des femmes (âgées de 15 à 64 ans) est resté inférieur de près de 10 points de pourcentage à celui des hommes du même groupe d'âge.
8. Le taux de chômage (pour les personnes âgées de 15 à 74 ans) a diminué de 0,2 point de pourcentage dans l'UE en 2021 pour s'établir à 7 %. En outre, le taux de chômage de l'UE pour le groupe d'âge des 15-24 ans a diminué de 1 point de pourcentage en 2021 pour s'établir à 16,6 % (il reste toutefois supérieur de 1 point de pourcentage au niveau de 2019). La crise de la COVID-19 a eu des répercussions comparativement plus importantes sur les jeunes, notamment parce qu'ils sont surreprésentés dans les emplois temporaires, qui ont été particulièrement touchés. Le taux de personnes âgées de 15 à 29 ans ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET) a enregistré une baisse de 0,9 point de pourcentage dans l'UE en 2021 pour s'établir à 13,1 %, contre 14 % en 2020 et 12,9 % en 2019.

9. Selon les prévisions économiques intermédiaires de l'été 2022 de la Commission, publiées en juillet, le PIB réel de l'UE devrait connaître une croissance de 2,7 % en 2022 et de 1,5 % en 2023. Ce pourcentage est moins élevé que celui annoncé dans les prévisions du printemps 2022 publiées en mai, étant donné que les risques pesant sur l'activité économique et l'inflation dépendent de l'évolution de la guerre en Ukraine et, en particulier, de ses répercussions sur l'approvisionnement en gaz de l'Europe. Selon les prévisions du printemps, l'emploi dans l'UE devrait augmenter de 1,2 % cette année et de 0,7 % en 2023, tandis que les taux de chômage devraient continuer de baisser, pour atteindre 6,7 % cette année et 6,5 % en 2023 dans l'UE. Les chiffres de l'emploi au premier trimestre 2022 sont très positifs, mais ils ne reflètent pas (pleinement) l'impact de la guerre en Ukraine. En outre, les personnes qui fuient la guerre et entrent dans l'UE ne devraient arriver sur le marché du travail que progressivement, ce qui ne produira des effets concrets visibles qu'à partir de l'année prochaine.
10. Le 4 mars 2021, la Commission européenne a publié sa communication relative au plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, qui présente des actions concrètes visant à poursuivre la mise en œuvre des principes du socle dans le cadre d'un effort conjoint des États membres et de l'UE, conformément à leurs compétences respectives. Le plan d'action proposait, entre autres, trois grands objectifs de l'UE concernant l'emploi, l'éducation et la formation des adultes et la réduction de la pauvreté, à atteindre d'ici la fin 2030: au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi, au moins 60 % des adultes (âgés de 25 à 64 ans) devraient participer à des activités de formation chaque année, et le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait être réduit d'au moins 15 millions (par rapport à 2019).
11. La Commission européenne a également invité les États membres à définir leurs propres objectifs nationaux concernant l'emploi, l'éducation et la formation des adultes et la réduction de la pauvreté afin d'élaborer leurs stratégies politiques et de contribuer à l'effort commun. En juin 2022, tous les États membres avaient défini et présenté des objectifs nationaux à la Commission, à la suite de discussions bilatérales avec les services de la Commission et de deux discussions multilatérales au sein du Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale au cours des mois précédents. Ces objectifs nationaux ont été présentés et examinés par les ministres EPSCO lors de la session du Conseil de juin 2022.

12. Les objectifs nationaux en matière de taux d'emploi proposés par les États membres affichent globalement un très bon niveau d'ambition. La plupart des États membres ont fixé des objectifs égaux ou supérieurs au grand objectif de l'UE de 78 % à l'horizon 2030 et, sur la base des objectifs présentés, le grand objectif de l'UE en matière d'emploi pour 2030 semble pouvoir être atteint (la moyenne pondérée des objectifs nationaux s'élève à 78,5 %). En moyenne, les États membres dont les taux d'emploi initiaux sont faibles ont fixé des objectifs plus ambitieux, compte tenu de leur position de départ, ce qui est important pour assurer une convergence vers le haut au cours des dix prochaines années. Le taux d'emploi en 2021 était déjà supérieur au grand objectif de l'UE de 78 % dans huit États membres.
  
13. La plupart des États membres affichent des niveaux d'ambition élevés en ce qui concerne leurs objectifs nationaux visant à accroître la participation des adultes à l'apprentissage, reflétant les défis et les possibilités émanant des transitions écologique et numérique. C'est le cas notamment de nombreux pays dont les niveaux de départ sont bas, ce qui favorise la convergence vers le haut dans l'Union. Il est important de noter que les valeurs les plus récentes des indicateurs relatifs à la participation des adultes à l'apprentissage au cours des douze derniers mois, issues d'une enquête spéciale sur l'éducation et la formation des adultes, sont disponibles pour 2016. L'enquête sur les forces de travail de l'UE étant devenue en 2022 la nouvelle source de données, de nouvelles valeurs seront disponibles en 2023. C'est la raison pour laquelle certains États membres ont choisi une approche prudente dans la définition de leurs objectifs nationaux. L'agrégation des objectifs nationaux présentés (en utilisant la pondération démographique) fait apparaître un écart relativement faible d'environ 2,4 points de pourcentage par rapport au niveau d'ambition de l'UE à l'horizon 2030 (57,6 % contre 60 %).

14. En termes de priorités thématiques pour les États membres, la lecture de l'EPM 2022 met en évidence un certain nombre de défis majeurs en matière d'emploi. Dans le domaine des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, ils sont principalement liés à l'inadéquation des compétences et à la faible participation aux activités de formation. En ce qui concerne les systèmes d'éducation et de formation, les principaux problèmes tiennent au fait que les résultats scolaires dépendent du milieu socio-économique et au faible niveau atteint dans les compétences de base. Des défis ont été recensés dans le domaine de la participation au marché du travail, y compris pour des groupes spécifiques. Certains pays présentent des difficultés liées au fonctionnement des allocations de chômage et/ou à l'incidence des systèmes socio-fiscaux sur la participation au marché du travail (pièges des bas salaires et pièges à chômage, par exemple). Pour ce qui est de l'égalité de genre, l'une des principales préoccupations est la persistance des écarts de taux d'emploi, tandis qu'en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'offre et l'utilisation des structures d'accueil ainsi que l'incidence de la parentalité sur la participation au marché du travail sont des questions essentielles. La segmentation du marché du travail reste également préoccupante pour certains États membres, tandis que d'autres défis ont été recensés dans le domaine des politiques actives du marché du travail (PAMT) et du fonctionnement des services publics de l'emploi (SPE).
15. L'analyse a également recensé des "tendances à surveiller" ainsi que des "tendances positives récentes" communes à l'UE. En particulier, l'EPM met en évidence plusieurs évolutions positives pour la période 2020-2021: une augmentation de l'emploi total dans 18 États membres; une augmentation du taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans dans 21 pays; une augmentation de la proportion d'adultes ayant un niveau d'éducation moyen à élevé dans 17 États membres; une augmentation du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur ou équivalent dans 13 États membres; une augmentation de la participation à l'apprentissage tout au long de la vie (pourcentage de la population adulte âgée de 25 à 64 ans ayant participé à des activités d'éducation et de formation au cours des 4 dernières semaines) dans 22 pays. Certaines de ces tendances annuelles sont confirmées par l'analyse des évolutions à plus long terme sur trois ans.
16. Toutefois, l'EPM pointe également plusieurs tendances négatives pour la période 2020-2021: une augmentation de l'inactivité et du travail à temps partiel en raison de responsabilités personnelles et familiales dans 13 États membres; une augmentation du taux de risque de pauvreté des chômeurs dans 11 pays et une augmentation dans 11 pays du taux de jeunes âgés de 15 à 24 ans ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation.

17. Le Comité de l'emploi rappelle qu'il a noté, dans son avis horizontal sur le cycle 2022 du Semestre européen adressé au Conseil EPSCO de juin 2022, que la publication du paquet de printemps 2022, adopté par la Commission le 23 mai, constituait un retour bienvenu à un Semestre européen complet, comprenant des rapports par pays et des recommandations par pays sur des questions non budgétaires adressées aux États membres. Toutefois, le nombre de recommandations par pays dans les domaines relevant de la compétence du Conseil EPSCO, par exemple en ce qui concerne les problématiques liées à l'emploi, est plus limité que lors des cycles précédents du Semestre. Le Comité de l'emploi est conscient que cela tient à la nature globale des plans pour la reprise et la résilience (PRR) élaborés au titre de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR).
18. Dans le domaine de l'emploi, le paquet de printemps comprenait 7 recommandations par pays sur l'éducation et les compétences, qui sont particulièrement importantes pour lutter contre les pénuries et les inadéquations de compétences et garantir une croissance inclusive et durable dans le contexte de l'après-COVID et compte tenu de la nécessité d'assurer des transitions écologique et numérique "équitables". Une attention particulière a également été accordée à la justice fiscale (5 recommandations par pays), susceptible de soutenir un modèle de croissance plus inclusif et plus durable et de réduire la désincitation au travail, ainsi qu'à l'intégration professionnelle et à la participation au marché du travail, y compris en renforçant l'égalité de genre (3 recommandations par pays) et en poursuivant l'intégration des groupes les plus vulnérables (3 recommandations par pays), ainsi qu'en répondant au problème de la segmentation du marché du travail (2 recommandations par pays). Deux recommandations par pays ont également été proposées pour améliorer l'efficacité du dialogue social grâce à une participation plus active des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques, tandis qu'aucune recommandation spécifique n'a été proposée sur l'emploi ou les salaires des jeunes ou sur la fixation des salaires. En outre, le paquet de printemps, en se rapportant à la directive relative à la protection temporaire activée en mars 2022, comportait des éléments horizontaux concernant la nécessité de répondre aux besoins immédiats des personnes fuyant l'Ukraine . Le Conseil EPSCO a approuvé en juin 2022 les aspects des recommandations par pays relatifs à l'emploi et à la politique sociale. Les recommandations par pays de 2022 ont été adoptées par le Conseil en juillet 2022.
19. Les récents travaux de surveillance multilatérale menés par le Comité de l'emploi indiquent que les États membres ont entrepris des réformes dans tous les domaines d'action définis comme prioritaires par l'EPM, mais que des défis restent à relever, comme le soulignent également les recommandations par pays de 2022.

20. Les États membres ont introduit ou envisagent d'introduire des mesures visant à renforcer la reconversion et la mise à niveau des compétences ainsi que la formation numérique, à soutenir davantage les groupes défavorisés et vulnérables et à augmenter le personnel des SPE. Il convient d'élaborer de façon adéquate de nouveaux modèles de mise en œuvre de la politique active du marché du travail (PAMT), notamment en vue de garantir un soutien intégré aux personnes les plus éloignées du marché du travail. De même, les actions d'information visant certains groupes (notamment les personnes peu qualifiées, les femmes, les jeunes et les travailleurs âgés) restent un défi dans de nombreux États membres, alors que plusieurs doivent également renforcer leurs systèmes de suivi et d'évaluation des PAMT pour mieux guider l'élaboration des politiques.
21. La crise n'a pas radicalement modifié les principales tendances de la segmentation du marché du travail, qui touchent souvent les groupes défavorisés. Les travailleurs temporaires, moins bien protégés face aux chocs économiques, ont été les plus exposés aux pertes d'emplois au plus fort de la crise. Dans de nombreux États membres, la proportion de travailleurs temporaires involontaires reste élevée (malgré des diminutions liées aux effets de la crise) et les taux de conversion des contrats temporaires ou non standards en contrats à durée indéterminée restent très faibles, ce qui met en évidence l'existence d'obstacles structurels entravant les transitions en douceur sur le marché du travail. La proportion de travailleurs indépendants économiquement dépendants reste élevée dans plusieurs pays et nécessite une attention particulière. Une législation efficace pour la protection de l'emploi demeure un élément essentiel pour prévenir ou réduire les écarts en matière de réglementation entre les emplois standards et atypiques et pour lutter contre la segmentation. Cela est également fondamental en ce qui concerne les nouvelles formes de travail telles que le travail via une plateforme, pour lesquelles une réglementation adéquate est importante pour garantir des conditions de travail équitables.
22. En ce qui concerne la fiscalité du travail, dans le contexte de la crise, les États membres ont ajusté la pression ainsi que les incitations en vue d'accroître la participation des groupes vulnérables au marché du travail. La pression fiscale sur le travail a été fortement allégée dans certains États membres, en particulier pour les revenus faibles et moyens, parfois grâce à des réformes globales des systèmes fiscaux. Certains États membres ont également fait état de progrès accomplis dans la réduction de la désincitation au travail pour les deuxièmes salaires liée aux caractéristiques des systèmes socio-fiscaux.

23. Dans un contexte de reprise consécutive à la pandémie, et malgré les perspectives économiques défavorables liées à l'impact de la guerre en Ukraine, les marchés du travail européens sont confrontés à des pénuries croissantes de main-d'œuvre et à l'inadéquation des compétences. Pour y faire face, les États membres ont intensifié leurs efforts pour promouvoir le développement des compétences à différents stades des systèmes d'éducation et de formation, en mettant particulièrement l'accent sur les compétences numériques. De nombreux États membres ont adopté ou adoptent actuellement de vastes réformes de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP), notamment en vue d'intégrer l'EFP dans un système d'éducation et de formation des adultes plus complet, adapté aux besoins du marché du travail. En outre, des mesures ont été adoptées pour accroître la flexibilité de l'EFP, par exemple en renforçant sa modularité.
24. La faible participation des adultes à l'éducation et à la formation nécessitera de redoubler d'efforts compte tenu de l'objectif de l'UE à cet égard pour 2030. Parmi les obstacles à la participation à l'apprentissage et à la formation figurent le manque de motivation, les contraintes financières, ainsi que les difficultés à concilier le temps de formation avec la vie professionnelle et la vie privée. Des réformes sont entreprises dans ce domaine dans tous les États membres, certaines d'entre elles s'inscrivant dans une perspective très globale et à long terme. Dans la plupart des pays, les investissements réalisés ces dernières années dans les infrastructures numériques ont permis d'accroître l'offre d'apprentissage à distance. Dans d'autres cas, des microcertifications ou une formation modulaire ont été introduites. D'autres États membres ont recours à des incitations financières, y compris sous la forme de comptes de formation individuels, pour encourager les adultes à tirer parti des possibilités d'apprentissage. De nombreux États membres ont également renforcé l'offre de formation pour les personnes ayant un emploi et surtout pour celles qui sont exposées à un risque de licenciement.
25. En ce qui concerne l'enseignement scolaire, dans le prolongement des mesures déjà prises pendant la pandémie de COVID-19, des investissements sont actuellement réalisés pour renforcer les infrastructures et les outils numériques. La priorité est également donnée au renforcement du soutien aux apprenants défavorisés ainsi qu'à l'amélioration de la qualité et du caractère inclusif des systèmes d'éducation et de formation, même si des efforts supplémentaires sont encore nécessaires pour mettre pleinement en œuvre les réformes structurelles dans le domaine de l'éducation. Un certain nombre d'États membres sont toujours confrontés à d'importants défis en termes de résultats scolaires, qui se traduisent par un faible niveau de compétences de base et des inégalités.

26. En réponse à l'incidence disproportionnée de la crise de la COVID-19 sur les jeunes, les États membres ont maintenu un engagement politique fort en faveur de la mise en œuvre de la garantie renforcée pour la jeunesse. Dans le même temps, des défis subsistent. Les cicatrices que la crise a laissées sur les jeunes, en particulier les plus vulnérables, indiquent qu'il importe de tendre la main aux NEET qui sont inactifs et vulnérables. Il est communément admis qu'une approche préventive joue un rôle important dans la réduction du décrochage scolaire et de l'inactivité. Il convient d'accorder une attention particulière aux femmes inactives ainsi qu'aux NEET vivant dans des zones éloignées ou rurales et à ceux qui sont confrontés à de multiples obstacles socio-économiques. La qualité des offres présentées dans le cadre de la garantie pour la jeunesse s'est améliorée dans la plupart des pays et de bons résultats sont enregistrés pour ce qui est de leur capacité à offrir un emploi stable aux jeunes. Toutefois, dans certains États membres, le taux de retour<sup>4</sup> dans le cadre de la garantie pour la jeunesse reste préoccupant.
27. L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment en ce qui concerne la hausse du nombre d'heures de travail et la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, reste un défi dans bon nombre de pays européens. L'incidence considérable de la parentalité ou des responsabilités familiales sur l'offre de main-d'œuvre des femmes dans la majorité des pays de l'UE indique que la disponibilité limitée de structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) et de soins de longue durée constitue l'un des principaux obstacles à une participation plus équilibrée des hommes et des femmes au marché du travail. En particulier, si les mesures visant à améliorer la participation et la qualité de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants ont été largement renforcées dans toute l'Europe, ce qui a permis à l'UE d'atteindre en moyenne les objectifs de Barcelone, la participation des enfants de moins de 3 ans à des structures d'accueil formelles reste extrêmement faible dans un certain nombre d'États membres. Dans le contexte du vieillissement de la population, l'expansion des services de soins de longue durée constitue un nouveau défi dont l'ampleur dépasse celle de l'objectif consistant à accroître la participation des femmes au marché du travail.

---

<sup>4</sup> Dans ce contexte, le "retour" fait référence au fait que les jeunes réintègrent plusieurs fois les dispositifs de la garantie pour la jeunesse.

28. L'examen, par le Comité de l'emploi, du dialogue social et de la participation des partenaires sociaux a mis en évidence combien il importe de garantir le rôle clé du dialogue social et d'aller au-delà d'un simple processus formaliste en termes de consultation et de participation des partenaires sociaux. Dans certains pays, il demeure nécessaire de remédier à la fragmentation des organismes au sein desquels les consultations ont lieu et, surtout, d'assurer une représentation adéquate de tous les partenaires sociaux et des organisations de la société civile.
29. Le Comité de l'emploi est d'avis que le Semestre européen reste un outil de coordination efficace pour favoriser une croissance économique durable et inclusive, la compétitivité, l'emploi, les compétences et une protection et une inclusion sociales adéquates, en particulier compte tenu des transitions écologique et numérique et de l'évolution démographique, ainsi qu'à la suite de la pandémie de COVID-19 et dans le contexte géopolitique actuel sans précédent engendré par l'invasion de l'Ukraine par la Russie.
30. Le cycle du Semestre européen 2023 devrait continuer à relever les défis actuels et à venir sur le marché du travail, notamment ceux liés au contexte géopolitique actuel et à l'incertitude entourant les perspectives macroéconomiques, tout en soutenant les transitions écologique et numérique. Comme l'indique le relevé des résultats en matière d'emploi, il convient, pour atteindre les grands objectifs pour 2030, de relever les défis structurels qui se posent dans les domaines de la participation au marché du travail et des politiques actives du marché du travail, de l'éducation, des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, du fonctionnement des systèmes fiscaux et de protection sociale, de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que de la segmentation du marché du travail.