



Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 15 novembre 2022
(OR. en)

13109/22

Dossier interinstitutionnel:
2022/0165 (NLE)

SOC 541
EMPL 372
ECOFIN 955
EDUC 335
JEUN 151
GENDER 156
ANTIDISCRIM 103

ACTES LÉGISLATIFS ET AUTRES INSTRUMENTS

Objet: DÉCISION DU CONSEIL relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres

DÉCISION (UE) 2022/... DU CONSEIL

du ...

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 européen¹,

vu l'avis du Comité économique et social européen²,

après consultation du Comité des régions,

vu l'avis du comité de l'emploi³,

¹ Avis du 18 octobre 2022 (non encore paru au Journal officiel).

² Avis du 21 septembre 2022 (non encore paru au Journal officiel).

³ Avis du 21 octobre 2022 (non encore paru au Journal officiel).

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, pour promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et capable de s'adapter, ainsi que des marchés du travail 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 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, compte tenu des pratiques nationales liées aux responsabilités des partenaires sociaux.
- (2) L'Union doit combattre l'exclusion sociale et la discrimination et favoriser la justice et la protection sociales, ainsi que 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 la pauvreté et l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine, comme le prévoit 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") 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 Conseil¹, constituent les lignes directrices intégrées. Elles 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 européennes, 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, et de réagir de manière efficace aux incidences de la pandémie de COVID-19, de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine et de l'augmentation du coût de la vie.
- (4) Afin de renforcer le progrès économique et social, de faciliter les transitions écologique et numérique et de parvenir à créer des marchés du travail inclusifs, compétitifs et résilients dans l'Union, les États membres devraient mettre en avant l'éducation, la formation, le perfectionnement et la reconversion professionnels de qualité, ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie, un enseignement et une formation professionnels tournés vers l'avenir et des perspectives de carrière améliorées par le renforcement des liens entre le système éducatif et le marché du travail ainsi que la reconnaissance des aptitudes, connaissances et compétences acquises grâce à l'apprentissage non formel et informel.

¹ 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).

- (5) Les lignes directrices sont compatibles avec le pacte de stabilité et de croissance, la législation existante de l'Union et diverses initiatives de l'Union, dont la directive 2001/55/CE du Conseil¹, les recommandations du Conseil du 10 mars 2014², du 15 février 2016³, du 19 décembre 2016⁴, du 15 mars 2018⁵, du 22 mai 2018⁶, du 22 mai 2019⁷, du 8 novembre 2019⁸, du 30 octobre 2020⁹,

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).

² Recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages (JO C 88 du 27.3.2014, p. 1).

³ Recommandation du Conseil du 15 février 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail (JO C 67 du 20.2.2016, p. 1).

⁴ Recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes (JO C 484 du 24.12.2016, p. 1).

⁵ Recommandation du Conseil du 15 mars 2018 relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité (JO C 153 du 2.5.2018, p. 1).

⁶ Recommandation du Conseil du 22 mai 2018 relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (JO C 189 du 4.6.2018, p. 1).

⁷ Recommandation du Conseil du 22 mai 2019 relative à des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance (JO C 189 du 5.6.2019, p. 4).

⁸ 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).

⁹ Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à "Un pont vers l'emploi — Renforcer la garantie pour la jeunesse" et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse (JO C 372 du 4.11.2020, p. 1).

du 24 novembre 2020¹, du 29 novembre 2021² et du 16 juin 2022³, la recommandation (UE) 2021/402 de la Commission⁴, la recommandation (UE) 2021/1004 du Conseil⁵, la résolution du Conseil du 26 février 2021⁶, la communication de la Commission du 9 décembre 2021 intitulée "Construire une économie au service des personnes: plan d'action pour l'économie sociale", la décision (UE) 2021/2316 du Parlement européen et du Conseil⁷, la directive du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne et la directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes.

-
- ¹ 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).
 - ² 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).
 - ³ 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).
 - ⁴ 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).
 - ⁵ 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).
 - ⁶ 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).
 - ⁷ Décision (UE) 2021/2316 du Parlement européen et du Conseil du 22 décembre 2021 relative à l'Année européenne de la jeunesse (JO L 462 du 28.12.2021, p. 1).

- (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 intègre les principes du socle européen des droits sociaux, ainsi que son outil de suivi, le tableau de bord social, et prévoit un dialogue étroit avec les partenaires sociaux, la société civile et les autres parties prenantes. Il contribue à la réalisation des objectifs de développement durable. Les politiques économiques et de l'emploi de l'Union et des États membres devraient aller de pair avec la transition équitable de l'Europe vers une économie numérique, climatiquement neutre et durable sur le plan environnemental, améliorer la compétitivité, garantir des conditions de travail adéquates, favoriser l'innovation, promouvoir la justice sociale, l'égalité des chances et la convergence socio-économique ascendante, ainsi que lutter contre les inégalités et les disparités régionales.

- (7) Le changement climatique et d'autres défis liés à l'environnement, la nécessité d'accélérer l'indépendance énergétique et une transition écologique socialement équitable et juste ainsi que d'assurer l'autonomie stratégique ouverte de l'Europe, la mondialisation, le passage au numérique, l'intelligence artificielle, l'augmentation du télétravail, l'économie des plateformes et l'évolution démographique sont en train de profondément transformer les économies et les sociétés européennes. 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 connexes 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 à la réglementation de l'Union en matière de gouvernance économique, en tenant compte du socle européen des droits sociaux.

Cette action stratégique devrait stimuler les investissements durables et réaffirmer la volonté d'adopter des réformes 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 adéquates, accroître la cohésion sociale et territoriale, favoriser la convergence socio-économique ascendante, ainsi que la résilience et promouvoir une attitude responsable en matière budgétaire, avec le soutien des programmes de financement existants de l'Union, et en particulier la facilité pour la reprise et la résilience établie par le règlement (UE) 2021/241 du Parlement européen et du Conseil¹ et les 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 Conseil² et le Fonds européen de développement régional régi par le règlement (UE) 2021/1058 du Parlement européen et du Conseil³ ainsi que le Fonds pour une transition juste établi par le règlement (UE) 2021/1056 du Parlement européen et du Conseil⁴. L'action stratégique devrait combiner des mesures axées sur l'offre et sur la demande, tout en tenant compte de leurs incidences économiques, environnementales, sociales et en matière d'emploi.

¹ 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).

² 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) n° 1296/2013 (JO L 231 du 30.6.2021, p. 21).

³ 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).

⁴ 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).

- (8) Le Parlement européen, le Conseil et la Commission ont proclamé le socle européen des droits sociaux¹. Celui-ci définit vingt principes et droits devant contribuer au bon fonctionnement et à 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, le passage au numérique et 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, constitue un cadre de référence pour suivre les résultats des États membres en matière sociale et d'emploi, stimuler les réformes à l'échelon national, régional et local et 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 le tableau de bord social révisé ainsi qu'un plan d'action visant à mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux (ci-après dénommé "plan d'action"), qui présente de grands objectifs ambitieux mais réalistes ainsi que des sous-objectifs complémentaires pour 2030, dans les domaines de l'emploi, des compétences, de l'éducation et de la réduction de la pauvreté.

¹ Proclamation interinstitutionnelle sur le socle européen des droits sociaux (JO C 428 du 13.12.2017, p. 10).

- (9) Le 8 mai 2021, lors du sommet social de Porto, les chefs d'État ou de gouvernement ont reconnu le socle européen des droits sociaux comme un élément fondamental de la relance, notant que sa mise en œuvre 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. Ils 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. Ils ont constaté que le plan d'action fournit des orientations utiles pour la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, y compris dans les domaines de l'emploi, des compétences, de la santé et de la protection sociale. Ils ont salué les nouveaux grands objectifs de l'Union pour 2030 en matière d'emploi (au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans devraient avoir un emploi), de compétences (au moins 60 % de tous les adultes devraient participer à des activités de formation chaque année) et de réduction de la pauvreté (d'au moins 15 millions de personnes, dont cinq millions d'enfants), ainsi que le tableau de bord social révisé, qui permettront de suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre des principes du socle européen des droits sociaux dans le cadre de la coordination des politiques dans le contexte du Semestre européen. En outre, l'engagement social de Porto invitait les États membres à fixer des objectifs nationaux ambitieux qui, en tenant dûment compte de la position de départ de chaque pays, devraient constituer une contribution adéquate à la réalisation des grands objectifs de l'Union pour 2030. À Porto, les chefs d'État ou de gouvernement ont noté que, à l'heure où l'Europe se remet progressivement de la pandémie de COVID-19, la priorité sera de passer de la protection des emplois à la création d'emplois et d'en améliorer la qualité, et ils ont souligné que la mise en œuvre des principes énoncés dans le socle européen des droits sociaux sera essentielle pour assurer la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour tous dans le cadre d'une relance inclusive.

Ils ont souligné leur attachement à l'unité et à la solidarité, ce qui suppose également d'assurer l'égalité des chances pour tous et de veiller à ce que nul ne soit laissé de côté. Ils se sont dits 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) 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 du droit international et des principes de la charte des Nations unies. Dans le contexte actuel, une protection temporaire, telle qu'elle est accordée par la décision d'exécution (UE) 2022/382 du Conseil¹ mettant en œuvre la directive 2001/55/CE, est nécessaire en raison de l'ampleur de l'afflux de réfugiés et de personnes déplacées. Elle permet aux personnes déplacées en provenance d'Ukraine de jouir, dans l'ensemble de l'Union, de droits harmonisés offrant un niveau de protection adéquat. En participant aux marchés du travail européen, les personnes déplacées en provenance d'Ukraine peuvent contribuer à renforcer l'économie de l'Union et à aider leur pays et leurs concitoyens qui y sont demeurés. L'expérience et les compétences qu'ils vont acquérir leur permettront un jour de contribuer à la reconstruction de l'Ukraine. Pour les enfants et adolescents non accompagnés, une protection temporaire confère le droit à la tutelle légale et l'accès à l'éducation et à l'accueil de l'enfance. Les États membres devraient 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, découlant de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine. Les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans l'atténuation des effets de la guerre pour ce qui est de la préservation de l'emploi et de la production.

¹ 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).

- (11) Les réformes du marché du travail, y compris les mécanismes nationaux de fixation des salaires, devraient respecter les pratiques nationales de dialogue social et l'autonomie des partenaires sociaux, en vue de garantir des salaires équitables permettant un niveau de vie décent, une croissance durable et une convergence socio-économique ascendante. Elles devraient également offrir la marge de manœuvre nécessaire pour une large prise en compte des facteurs socio-économiques, notamment des améliorations possibles en matière de durabilité, de compétitivité, d'innovation, de création d'emplois de qualité, de conditions de travail, de pauvreté des travailleurs, d'enseignement, de formation et de compétences, de santé publique et d'inclusion sociale, ainsi que des revenus réels. À cet égard, 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 européennes plus durables, plus résilientes et mieux préparées aux transitions écologique et numérique dans le contexte de l'après-pandémie de COVID-19. La guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine a encore aggravé les défis socio-économiques préexistants liés à la pandémie de COVID-19. 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.

Il est nécessaire de disposer d'un ensemble cohérent de politiques actives du marché du travail comprenant des mesures temporaires d'incitation à l'embauche et à la transition, des politiques en matière de compétences et une amélioration des services de l'emploi pour soutenir les transitions sur le marché du travail, dans l'optique également des transformations écologique et numérique, comme le soulignent la recommandation (UE) 2021/402 de la Commission et la recommandation du Conseil du 16 juin 2022 visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique. Il convient de promouvoir des conditions de travail décentes, notamment la santé et la sécurité au travail ainsi que la santé physique et mentale des travailleurs.

- (12) 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 jeunes. Il convient de garantir l'égalité d'accès et des perspectives pour tous et de réduire la pauvreté et l'exclusion sociale, en particulier 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 la recommandation du Conseil du 8 novembre 2019, et en éliminant 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, y compris au moyen d'investissements dans l'éducation et l'accueil de la petite enfance, conformément à la garantie européenne pour l'enfance, ainsi que dans les compétences numériques et vertes. L'égalité d'accès en temps utile à des soins de longue durée et à des services de santé abordables, y compris en matière de prévention et de promotion de la santé, revêt une importance particulière, notamment à la lumière de la pandémie de COVID-19 qui a commencé en 2020 et dans le contexte du vieillissement de la population. Il convient d'exploiter davantage le potentiel des personnes handicapées à contribuer à la croissance économique et au développement social. De nouveaux modèles économiques et entrepreneuriaux voient le jour sur les lieux de travail partout dans l'Union, et les relations de travail sont également en train d'évoluer. Les États membres devraient veiller à ce que les relations de travail découlant de nouvelles formes de travail respectent et consolident le modèle social européen.

- (13) Les lignes directrices intégrées devraient servir de base aux recommandations par pays que le Conseil viendrait à adresser aux États membres. Les États membres sont appelés à utiliser pleinement leurs ressources REACT-EU instaurées par le règlement (UE) 2020/2221 du Parlement européen et du Conseil¹, qui accroît les fonds relevant de la politique de cohésion pour la période 2014-2020 et renforce le Fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD) 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 Conseil², ainsi que par une nouvelle modification du règlement (UE) 2021/1060 du Parlement européen et du Conseil³ 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 tel que cela est prévu par le règlement (UE) 2022/613 du Parlement européen et du Conseil⁴.

¹ Règlement (UE) 2020/2221 du Parlement européen et du Conseil du 23 décembre 2020 modifiant le règlement (UE) n° 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).

² Règlement (UE) 2022/562 du Parlement européen et du Conseil du 6 avril 2022 modifiant les règlements (UE) n° 1303/2013 et (UE) n° 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).

³ 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).

⁴ Règlement (UE) 2022/613 du Parlement européen et du Conseil du 12 avril 2022 modifiant les règlements (UE) n° 1303/2013 et (UE) n° 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).

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, y compris le Fonds pour une transition juste ainsi que le programme InvestEU établi par le règlement (UE) 2021/523 du Parlement européen et du Conseil¹, 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 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 chacun puisse acquérir les connaissances et qualifications que requiert une économie numérique et verte. Les États membres doivent également 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 Conseil², pour soutenir les travailleurs licenciés à la suite de restructurations majeures, liées par exemple à la pandémie de COVID-19, de transformations socio-économiques résultant de tendances plus mondiales ainsi que de 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 y associant étroitement les parlements, ainsi que les partenaires sociaux et les représentants de la société civile.

¹ 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).

² 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) n° 1309/2013 (JO L 153 du 3.5.2021, p. 48).

- (14) 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 les politiques de l'emploi, conformément à leurs mandats respectifs définis par les traités. Il convient que ces comités et les autres instances préparatoires du Conseil participant à la coordination des politiques économiques et sociales travaillent en étroite coopération. Le dialogue politique entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission devrait être maintenu, en particulier en ce qui concerne les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.
- (15) Le comité de la protection sociale a été consulté,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

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

Article 2

Les États membres tiennent compte des lignes directrices 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

Par le Conseil

Le président/La présidente

ANNEXE

Ligne directrice n° 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 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. Les États membres devraient promouvoir activement le développement de l'économie sociale et en exploiter pleinement le potentiel, stimuler l'innovation sociale et les entreprises sociales, et encourager les modèles d'entreprise qui créent des possibilités d'emploi de qualité et génèrent des avantages sociaux, notamment au niveau local, en particulier dans l'économie circulaire et dans les territoires les plus touchés par la transition vers une économie verte en raison de leur spécialisation sectorielle.

À la suite de la pandémie de COVID-19, des dispositifs de chômage partiel bien conçus et des mécanismes similaires devraient également faciliter et soutenir les processus de restructuration, en plus de préserver l'emploi, le cas échéant, et contribuer ainsi à la modernisation de l'économie, y compris par le développement de 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 devraient être envisagées afin de soutenir la création d'emplois 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 vers le haut. Les mécanismes de fixation des salaires devraient tenir compte des conditions socio-économiques, y compris de la croissance de l'emploi, de la compétitivité 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 et la pauvreté des travailleurs.

Ligne directrice n° 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, l'employabilité et le 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 au grand objectif de l'Union 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 inclusif et de qualité, y compris un enseignement et une formation professionnels, un accès à l'apprentissage numérique, une formation linguistique (par exemple dans le cas des réfugiés, y compris ceux venant d'Ukraine) et l'acquisition de compétences entrepreneuriales. Les États membres devraient œuvrer de concert avec les partenaires sociaux, les prestataires d'éducation et de formation, les entreprises et d'autres parties prenantes pour remédier aux faiblesses structurelles des systèmes d'éducation et de formation, en améliorer la qualité et accroître leur adéquation aux besoins du marché du travail, en vue également de permettre les transitions écologique et numérique, de répondre à l'inadéquation existante des compétences et de prévenir l'émergence de nouvelles pénuries, en particulier pour les activités liées au plan REPowerEU, telles que le déploiement des énergies renouvelables ou la rénovation des bâtiments.

Il convient d'accorder une attention spécifique aux problèmes auxquels se heurte la profession d'enseignant, notamment en investissant dans les compétences numériques des enseignants et des formateurs. 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, 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 et renforcer les incitations et la motivation à se former, y compris, le cas échéant, au moyen de droits à la formation individuelle, tels que les 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 continu 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, 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. En particulier, les enfants devraient avoir accès à des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et de qualité, conformément 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, soutenir l'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 à l'enseignement supérieur et un taux de réussite correspondant, faciliter le passage de l'éducation à l'emploi pour les jeunes 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. Compte tenu des nouvelles exigences des sociétés numériques, vertes et vieillissantes, les États membres devraient renforcer la formation par le travail dans leurs systèmes d'EFP, notamment au moyen d'apprentissages efficaces et de qualité, et augmenter le nombre de diplômés en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (STIM) à la fois dans l'EFP et dans l'enseignement supérieur, en particulier pour ce qui est des femmes. 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 plus visibles et les qualifications comparables, y compris celles acquises à l'étranger, et 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. Ils devraient améliorer et accroître l'offre et l'utilisation de formules souples en matière d'EFP continus. Les États membres devraient aussi aider les adultes peu qualifiés à préserver ou à développer leur employabilité à long terme en améliorant l'accès et le recours à des offres d'apprentissage de qualité par la mise en œuvre de la recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences, qui prévoit notamment une évaluation des compétences, une offre d'éducation et de formation correspondant aux débouchés existant sur le marché du travail, ainsi que la validation et la reconnaissance des compétences acquises.

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 et la requalification, ainsi que sur l'accès à d'autres services de soutien, en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables et aux personnes particulièrement touchées par les transitions écologique et numérique ou par les chocs sur le marché du travail. Des stratégies globales 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 dans le contexte de la reprise après la pandémie. 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 de contrer l'impact négatif de la pandémie sur les jeunes.

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, notamment les personnes issues de l'immigration et les Roms marginalisés. Compte tenu de la forte pénurie de main-d'œuvre dans certaines professions et certains secteurs, les États membres devraient contribuer à favoriser l'offre de main-d'œuvre, notamment en promouvant des salaires adéquats et des conditions de travail décentes, ainsi que des politiques actives du marché du travail efficaces, tout en respectant le rôle 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 des services ciblés 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 par l'accès 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. 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 n° 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 dans le contexte de l'après-pandémie. Dans le même temps, il importe de veiller au respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de conditions de travail, 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, y compris dans le cas des travailleurs de plateforme, surtout s'ils sont peu qualifiés, et grâce à la lutte 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, 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 groupes vulnérables tels que les personnes peu qualifiées, les personnes handicapées, les personnes issues de l'immigration, y compris les personnes bénéficiant d'un statut de protection temporaire, et les Roms marginalisés. 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 entre celles-ci, les services sociaux et les mesures d'aide au revenu et à la formation destinées aux chômeurs, dans le cadre de leur recherche d'emploi et sur la base de leurs droits et responsabilités. Les États membres devraient 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, en prenant notamment appui sur la numérisation.

Les États membres devraient accorder aux personnes sans emploi des prestations de chômage adéquates pendant une durée raisonnable, en fonction de leurs cotisations 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.

Il convient de soutenir de manière adéquate la mobilité des apprenants et des travailleurs afin de renforcer leurs compétences et leur employabilité et de tirer pleinement parti des possibilités offertes par le marché européen du travail, tout en garantissant également des conditions équitables à tous ceux qui exercent une activité transfrontière 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 également s'efforcer de créer les conditions appropriées pour les nouvelles formes de travail, en exploitant leur potentiel de création d'emplois tout en veillant à ce qu'elles respectent les droits sociaux existants. Les États membres devraient donc fournir des conseils et des orientations sur les droits et 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 numériques. 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 du travail via une plateforme. Les États membres devraient également envisager d'apporter un soutien à l'application des règles — telles que des lignes directrices ou des formations spécifiques destinées aux inspections du travail — en ce qui concerne les défis découlant des nouvelles formes d'organisation du travail, notamment la gestion algorithmique, la surveillance des données et le télétravail permanent ou semi-permanent.

En s'appuyant sur les pratiques nationales existantes et en vue de parvenir à un dialogue social plus efficace et à de meilleurs résultats socio-économiques, y compris en période de crise comme la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine et l'augmentation du coût de la vie, les États membres devraient assurer la participation constructive et en temps utile des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des politiques et des réformes en matière sociale et d'emploi et, le cas échéant, en matière économique, notamment en soutenant le renforcement des capacités des partenaires sociaux. Les États membres devraient favoriser le dialogue social et les négociations collectives. 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.

Le cas échéant, et en se fondant sur les pratiques en vigueur au niveau national, 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 n° 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 combattre toutes les formes de discrimination et promouvoir 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 l'attention voulue à la dimension régionale et territoriale. Ils devraient assurer l'égalité de traitement en ce qui concerne l'emploi, la protection sociale, les soins de santé, la garde d'enfants, 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 les 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 les plus vulnérables touchés par les transitions écologique et numérique et l'augmentation des prix de l'énergie.

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 services abordables, accessibles et de qualité, notamment en matière d'éducation et d'accueil de la petite enfance, d'accueil extrascolaire, d'enseignement, de formation, de logement, de soins de santé et de longue durée, est essentielle pour garantir l'égalité des chances. Il convient d'accorder une attention particulière à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, notamment la pauvreté des travailleurs, conformément au grand objectif de l'Union pour 2030 en matière de réduction de la pauvreté. 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 garantir aux personnes se trouvant dans le besoin ou dans une situation vulnérable l'accès à un logement social adéquat ou à une aide sociale appropriée en matière de logement. Ils devraient également 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 en raison de la hausse des prix de l'énergie, liée en partie à la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine, y compris, le cas échéant, au moyen de mesures temporaires ciblées d'aide au revenu ou de l'adaptation de mesures de soutien existantes. De même, des politiques de rénovation inclusive des logements devraient être mises en œuvre. 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. 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 qualité, tout en préservant la pérennité à long terme des systèmes.

Conformément à l'activation de la directive 2001/55/CE du Conseil¹, les États membres devraient offrir un niveau adéquat de protection aux personnes déplacées en provenance d'Ukraine. En ce qui concerne les mineurs non accompagnés, les États membres devraient mettre en œuvre les mesures nécessaires. Il convient de garantir aux enfants un accès à des structures d'éducation et d'accueil ainsi qu'aux 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 et par des mesures qui prolongent la vie active, notamment le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite grâce en particulier à une participation plus facile des personnes âgées au marché du travail, et devraient s'inscrire dans le cadre de stratégies en faveur du vieillissement actif. 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.
