COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 16.12.2008
COM (2008) 868 final

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS

Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux
Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail

{SEC(2008) 3058}

TABLE DES MATIÈRES

1. Des compétences nouvelles: la condition essentielle à l'amélioration qualitative et quantitative de l'emploi 3

1.1. Relever le défi des compétences 3

1.2. Amélioration des compétences à tous les niveaux et promotion de la capacité d'insertion professionnelle 4

1.3. Adéquation entre les compétences et les besoins du marché du travail 4

1.4. Améliorer la capacité de l'Union sur les plans de l'évaluation, de l'anticipation et de l'adéquation des compétences 5

2. Première évaluation des compétences requises et des besoins du marché du travail d'ici à 2020 6

2.1. Tendances à long terme de la création d'emplois et de l'offre de main-d'oeuvre 7

2.1.1. Un marché du travail en expansion, de plus en plus dominé par le secteur des services 7

2.1.2. Un risque de pénuries de main-d'œuvre et la nécessité d'accroître les taux d'emploi .. 8

2.2. Évolution des besoins de compétences et des professions 8

2.2.1. Une demande de qualifications plus élevées dans toutes les professions 8

2.2.2. La création d'un nombre significatif d'emplois hautement qualifiés et un risque de polarisation du marché du travail 9

3. Anticipation et adéquation de l'offre et de la demande de compétences: des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux 13

3.1. Lutte contre les déséquilibres 13

3.2. Renforcement de la capacité de l'Union en matière de prévision et d'anticipation ... 14

3.3. Intensification de la coopération internationale 16

3.4. Mobilisation des instruments communautaires 16

1. DES COMPETENCES NOUVELLES: LA CONDITION ESSENTIELLE A L'AMELIORATION QUALITATIVE ET QUANTITATIVE DE L'EMPLOI

1.1. Relever le défi des compétences

La gravité de la crise financière confère une imprévisibilité exceptionnelle à l'avenir de l'économie mondiale. Pour mettre l'Europe sur la voie du redressement, il est néanmoins essentiel de renforcer son capital humain et la capacité d'insertion professionnelle de sa population par l'amélioration des compétences de celle-ci. Cependant, l'amélioration des compétences ne suffit pas: il est tout aussi nécessaire de garantir une meilleure concordance entre les compétences offertes et la demande du marché du travail.

Dans le cadre du plan de relance économique européen proposé par la Commission[1] pour aider l'Europe à atténuer les effets immédiats de la crise et à préparer le redressement de l'économie, la Commission a lancé une vaste initiative européenne en faveur de l'emploi. Cette initiative vise à promouvoir l'emploi et la réinsertion sur le marché du travail, grâce à des mesures d'activation, de recyclage et d'amélioration des compétences destinées aux travailleurs licenciés.

L'amélioration des compétences revêt une importance capitale pour le redressement à court terme de l'Europe, mais également pour sa croissance et sa productivité à plus long terme, que pour ses emplois et sa capacité d'adaptation au changement, et encore pour l'équité, l'égalité des sexes et la cohésion sociale sur le continent.

Partout en Europe, la transition vers une économie à faible intensité de carbone et l'importance croissante de l'économie de la connaissance, en particulier la diffusion des TIC et des nanotechnologies, offrent un important potentiel de création d'emplois durables. Le rythme de la mutation du marché du travail et des compétences exigées s'accélère du fait de la mondialisation, du vieillissement de la population, de l'urbanisation et de l'évolution des structures sociales. La mise au point de nouvelles aptitudes et compétences pour exploiter pleinement le potentiel de relance économique représente une priorité et un défi pour les autorités publiques nationales et communautaires, mais aussi pour les établissements d'enseignement et de formation, les entreprises, les travailleurs et les étudiants.

Le profil des compétences de la population et la distribution sectorielle de l'emploi varient sensiblement d'un État membre et d'une région à l'autre. Pour faire face aux conséquences de la crise sur l'emploi et influer sur les perspectives d'emploi à long terme de la main-d'œuvre de l'UE, il est essentiel d'améliorer le suivi des compétences, leur évaluation, l'anticipation dans ce domaine, ainsi que l'adéquation entre offre et demande.

---

[1] Communication de la Commission COM(2008) 800.

1.2. Amélioration des compétences à tous les niveaux et promotion de la capacité d'insertion professionnelle

L'amélioration des compétences est primordiale du point de vue de l'équité, étant donné que les travailleurs peu qualifiés sont plus vulnérables sur le marché du travail et risquent d'être touchés en premier lieu par la crise. L'amélioration des compétences n'est pas un luxe réservé aux travailleurs hautement qualifiés du secteur des technologies de pointe; elle constitue une nécessité pour tous. Les adultes peu qualifiés sont sept fois moins susceptibles de prendre part à un programme d'éducation et de formation tout au long de la vie que ceux qui ont un niveau d'instruction élevé; trop peu de mesures sont prises pour renforcer et ajuster les compétences d'une main-d'œuvre vieillissante. Les politiques de l'éducation, de la formation et de l'emploi des États membres doivent se concentrer sur le renforcement et l'adaptation des compétences et l'amélioration de l'offre de formation à tous les niveaux afin de procurer à l'Union une main-d'œuvre hautement qualifiée et sensible aux besoins de l'économie. De même, les entreprises portent un grand intérêt à l'investissement dans le capital humain et à l'amélioration de leur gestion des ressources humaines. De plus, l'égalité des sexes constitue un élément essentiel de la réponse aux nouveaux besoins en matière de compétences.

L'amélioration de l'équité et de l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation de l'UE est indispensable pour éviter le gaspillage de ses ressources humaines et financières, accroître la capacité d'insertion professionnelle et réduire les inégalités[2]. Certes, l'amélioration des compétences engendre des dépenses immédiates et doit être placée dans un contexte de viabilité financière, mais les bénéfices à moyen et long terme sur les plans privé, fiscal et social devraient dépasser les coûts initiaux. Une main-d'œuvre qualifiée ne fait pas que contribuer à la productivité: l'investissement dans des systèmes bien conçus d'éducation et de formation tout au long de la vie peut largement compenser le coût économique des pénuries et déficits de compétences. Même si le ralentissement de l'économie met les dépenses publiques et privées à rude épreuve, il serait inopportun de réduire les investissements dans l'éducation, les compétences ou les mesures actives en faveur de l'emploi.

Les systèmes d'éducation et de formation doivent produire de nouvelles compétences afin de tenir compte des caractéristiques des nouveaux emplois proposés demain et d'améliorer la capacité d'adaptation et la capacité d'insertion professionnelle des adultes déjà actifs. Il est primordial d'offrir un enseignement précoce et fondamental de qualité à tous les enfants, d'accroître le niveau d'instruction et de prévenir l'abandon scolaire pour doter chacun des compétences essentielles, dont les aptitudes et la formation de base nécessaires à la mise à jour ultérieure de ces compétences[3].

1.3. Adéquation entre les compétences et les besoins du marché du travail

Il convient d'accroître l'adéquation des compétences pour combattre la hausse du chômage. L'inadéquation des compétences sur le marché du travail constitue une préoccupation croissante dans la plupart des États membres. Les travailleurs et les

---

[2] Communication de la Commission «Efficacité et équité des systèmes européens d'éducation et de formation», COM(2006) 481 du 8.9.2006.

[3] «Cadre de référence européen commun pour les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie», recommandation 2006/962/CE du Parlement européen et du Conseil du 18.12.2006.

entreprises ne disposent pas du niveau adéquat de compétences dans les domaines requis en raison de l'insuffisance de l'information et de rigidités structurelles, ce qui nuit à la compétitivité des entreprises de petite taille en particulier. La composition des compétences acquises dans les systèmes de formation et les universités de l'UE ne contribue pas pleinement à l'émergence d'une véritable économie axée sur l'innovation. Les choix éducatifs et professionnels des jeunes hommes et femmes continuent à être influencés par des conceptions traditionnelles de la carrière liées au sexe. La réduction des déséquilibres hommes/femmes entre les secteurs et les professions pourrait en partie résoudre les futurs problèmes de pénuries de compétences, par exemple dans les fonctions techniques et de direction[4].

L'élimination des obstacles, y compris de nature administrative, à la libre circulation des travailleurs dans l'UE et l'amélioration de la transparence de l'information sur les tendances du marché du travail et les compétences requises contribueraient à favoriser la mobilité professionnelle, sectorielle et géographique et à une meilleure adéquation entre les compétences des travailleurs et les postes à pourvoir. Les périodes de mobilité accomplies pendant les études et la formation (grâce aux programmes Erasmus et Leonardo, par exemple) contribuent à rendre les citoyens plus enclins à la mobilité au cours de leur vie professionnelle ultérieure. Une recherche d'emploi plus efficace et efficiente requiert un renforcement de la coordination entre les différents domaines d'action et les institutions du marché du travail, notamment les services publics de l'emploi et les régimes de sécurité sociale.

La Commission et le pacte européen sur l'immigration et l'asile mettent en évidence le fait que l'emploi et la mobilité géographique des travailleurs des pays tiers peuvent contribuer à réduire l'inadéquation des compétences et assurer la valorisation optimale des compétences de ces travailleurs[5]. La réussite de l'intégration des migrants et de leurs descendants est essentielle pour les économies et sociétés européennes.

1.4. Améliorer la capacité de l'Union sur les plans de l'évaluation, de l'anticipation et de l'adéquation des compétences

L'amélioration du suivi et de l'anticipation des exigences du marché du travail et des compétences requises est nécessaire pour aider les travailleurs à réintégrer le marché du travail, faciliter la mise en concordance des compétences avec les offres d'emploi et orienter le développement des compétences de manière à améliorer les perspectives d'emploi à long terme. L'amélioration substantielle de la capacité de l'Union et de ses États membres à prévoir, à anticiper et à faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail constitue une condition sine qua non à l'élaboration de politiques efficaces en matière d'emploi, d'éducation et de formation et à des choix de carrière personnels optimaux. Le renforcement de cette capacité peut jouer un rôle essentiel dans la mise en place et la réussite de politiques intégrées de flexisécurité dans le contexte de la stratégie pour la croissance et

---

4 Rapport de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2009, publié prochainement. Communication de la Commission «Promouvoir la pleine participation des jeunes à l'éducation, à l'emploi et à la société», COM(2007) 498 du 4.9.2007.

5 Communication de la Commission «Une politique commune de l'immigration pour l'Europe», COM(2008) 359 du 17.6.2008.

l'emploi, comme l'indique le rapport de la Mission communautaire pour la flexicurité[6].

Le Conseil européen a souligné, en mars 2008, que l'investissement dans les citoyens et la modernisation des marchés du travail est l'un des quatre domaines d'action prioritaires de la stratégie de Lisbonne, et invité la Commission «à présenter une évaluation détaillée des besoins futurs en matière de compétences en Europe jusqu'à l'horizon 2020, en tenant compte des incidences des progrès technologiques et du vieillissement démographique, et à proposer des mesures permettant d'anticiper les besoins futurs».

En réponse à la demande du Conseil européen, le point 2 de la présente communication propose une première évaluation des besoins futurs en matière de compétences d'ici à 2020. Cette analyse ne peut toutefois pas être un exercice unique. Elle doit être suivie par un effort soutenu et stratégique: les évaluations doivent être actualisées régulièrement à mesure que les nouveaux secteurs renforcent leur potentiel de création de croissance et d'emplois de manière à prendre en compte ces nouvelles perspectives.

À cette fin, le point 3 de la présente communication propose des pistes pour améliorer progressivement les capacités et inscrit l'évaluation des compétences et des besoins du marché du travail dans le cadre de la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi. Parallèlement à cette initiative, la Commission propose également un cadre stratégique actualisé pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation visant à aider les États membres à améliorer le niveau des compétences par l'éducation et la formation tout au long de la vie.

2. PREMIERE EVALUATION DES COMPETENCES REQUISES ET DES BESOINS DU MARCHE DU TRAVAIL D'ICI A 2020

La crise financière imprévue du second semestre de 2008 illustre les limites de tout exercice de prévision. Bon nombre de compétences et d'emplois que les citoyens européens jugeront ordinaires en 2020 – par exemple à la suite des changements dans l'utilisation des technologies «propres» – ne sont même pas imaginables aujourd'hui. Et bien qu'une prévision ne puisse fournir une image précise de l'avenir, elle peut donner une indication des tendances générales et souligner la nécessité de trouver des réponses[7].

Trois conclusions importantes peuvent être tirées de l'évaluation de la Commission: tout d'abord, il existe un potentiel élevé de création d'emplois en Europe à moyen et long terme – emplois neufs et de remplacement confondus. Ensuite, les exigences en matière d'aptitudes, de compétences et de qualifications vont croître de manière significative dans tous les types et niveaux d'emplois. Enfin, il est nécessaire de garantir une meilleure adéquation à longue échéance entre l'offre de compétences et la demande du marché du travail.

---

6 Communication de la Commission «Vers des principes communs de flexicurité», COM(2007) 359 du 27.6.2007. Rapport de la Mission pour la flexicurité au Conseil, décembre 2008.

7 Sur les contraintes et les méthodes d'évaluation, voir le document de travail des services de la Commission.

Cette première évaluation repose largement sur une prévision détaillée des besoins futurs en compétences réalisée en juin 2008 par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop)[8]. Le document de travail des services de la Commission joint à la présente communication contient des informations complémentaires, la méthodologie et la description des prévisions des États membres.

2.1. Tendances à long terme de la création d'emplois et de l'offre de main-d'oeuvre

2.1.1. Un marché du travail en expansion de plus en plus dominé par le secteur des services

L'analyse du Cedefop indique qu'une centaine de millions de postes vacants pourraient être occupés dans l'UE 25[9] entre 2006 et 2020. Outre la création de 19,6 millions d'emplois, 80,4 millions d'emplois de remplacement pourraient se libérer en raison de travailleurs partant à la retraite ou quittant le marché du travail.

La transition lente mais continue de la répartition sectorielle de l'emploi au sein de l'UE – de l'agriculture et des industries de transformation traditionnelles vers les services – se poursuivra vraisemblablement en dépit du récent ralentissement de l'économie. En 2020, près des trois quarts des emplois relèveront du secteur des services.

La création d'emplois dans le secteur des services devrait être considérable jusqu'en 2020, en particulier dans les services aux entreprises. Le secteur primaire pourrait perdre 2,9 millions d'emplois tandis que celui de la construction devrait se stabiliser. L'industrie manufacturière devrait connaître une perte nette de 800 000 emplois malgré une hausse dans l'ingénierie. Compte tenu, toutefois, de l'incidence de la forte demande de remplacements, le nombre de postes à pourvoir resterait élevé dans l'industrie de transformation, qui demeurerait donc un secteur primordial pour les économies de l'UE.

À plus court terme, il est possible de prédire de manière plus précise l'évolution dans le secteur des services. Les meilleures perspectives de création d'emplois jusqu'en 2015 résident dans les services aux entreprises (notamment l'informatique, les assurances ou la consultance), les soins de santé et l'action sociale, la distribution, les services aux personnes, l'hôtellerie et la restauration et, dans une moindre mesure, l'enseignement (voir le graphique 1). Il sera peut-être nécessaire d'ajuster les perspectives relatives aux services aux entreprises et aux autres secteurs à la lumière de la crise financière.

---

8 Cedefop, *Skill Needs in Europe. Focus on 2020*. Luxembourg, 2008.

9 Cette première évaluation n'inclut pas la Bulgarie ni la Roumanie. Ces deux pays seront couverts par la première mise à jour des projections.

La transition vers une économie à faible intensité de carbone aura également des retombées importantes sur l'emploi, en particulier dans les secteurs de l'énergie, du traitement des eaux usées et des déchets, de la construction, des transports, de l'industrie, de l'agriculture et de la sylviculture. D'après l'Organisation internationale du travail, le marché mondial des services et produits écologiques devrait doubler pour atteindre 2 740 milliards de dollars en 2020[10].

2.1.2. Un risque de pénuries de main-d'œuvre et la nécessité d'accroître les taux d'emploi

L'évolution démographique aura une incidence majeure sur l'offre de main-d'œuvre, même si, pendant plusieurs années, cette évolution sera en partie compensée par la hausse des taux d'activité[11]. Eurostat estime que la population en âge de travailler (la tranche d'âge des 15 à 64 ans) de l'UE culminera en 2012 avant de commencer à baisser au fur et à mesure du départ à la retraite des cohortes d'âge du baby-boom. Le taux d'emploi des femmes et des travailleurs âgés poursuivant sa progression, la main-d'œuvre effective continuera à augmenter lentement jusqu'en 2020, après quoi l'effet du vieillissement de la population dépassera l'augmentation des taux de participation à la vie active, ce qui entraînera une diminution légère mais continue de la main-d'œuvre totale de l'UE. Les États membres en seront affectés de diverses manières.

Les flux migratoires pourraient compenser une partie du recul des taux de natalité, mais ils ne résoudront pas le déficit démographique, notamment parce qu'à long terme, les populations immigrées ont tendance à adopter les modèles démographiques de leur pays de résidence. Il est dès lors fort probable que les inadéquations qualitatives des marchés du travail de l'UE soient exacerbées par des pénuries quantitatives de main-d'œuvre: la mise en adéquation des compétences requises et des besoins du marché du travail sera essentielle pour une utilisation efficace du capital humain.

2.2. Évolution des besoins de compétences et des professions

2.2.1. Une demande de qualifications plus élevées dans toutes les professions

Plusieurs facteurs interdépendants stimuleront la demande de compétences accrues et mieux adaptées: la mondialisation et l'intensification des échanges internationaux, le passage à une économie à faible intensité de carbone, l'application des technologies (notamment les TIC) et les modifications de l'organisation du travail, qui résultent elles-mêmes en partie des modifications technologiques et de l'amélioration des compétences[12].

La prochaine décennie donnera lieu à une augmentation de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée et dotée d'une capacité d'adaptation élevée ainsi que des emplois davantage liés aux compétences. La tendance générale à la hausse de la demande de compétences peut être démontrée par l'examen du niveau d'instruction

---

10 OIT, «Emplois verts - Faits et chiffres», 2008.

11 Voir le premier rapport sur la démographie de la Commission, SEC (2007) 638 du 11.5.2007.

12 Document de travail des services de la Commission, page 18.

requis, bien que cette variable ne permette qu'une définition très approximative des niveaux de compétence.

Entre 2006 et 2020, la proportion d'emplois nécessitant un niveau d'instruction élevé dans l'UE 25 devrait passer de 25,1 % à 31,3 %; les emplois nécessitant des qualifications intermédiaires connaîtront également une légère hausse (de 48,3 % à 50,1 %). Cela correspondrait à respectivement 38,8 et 52,4 millions de postes vacants de niveau élevé et moyen. Dans le même temps, la proportion d'emplois nécessitant un faible niveau d'instruction diminuerait de 26,2 % à 18,5 %, malgré les dix millions de postes de ce type à pourvoir (voir le graphique 2).

La plupart des emplois qualifiés non manuels exigeront des travailleurs hautement qualifiés; les travailleurs ayant un niveau d'instruction moyen exerceront de plus en plus des emplois qualifiés. Les taux d'éducation généraux augmentant à un rythme plus rapide que les mutations du marché du travail, seulement la moitié des emplois peu qualifiés seront exercés par des travailleurs au faible niveau d'instruction (voir le graphique 3).

Dans le secteur des services, on constate une nette tendance à l'élargissement de la palette des compétences liées à des tâches «non routinières» requises à tous les niveaux professionnels. Les professionnels des TIC, par exemple, doivent acquérir des compétences en marketing ou en gestion, tandis que le personnel du secteur des services doit se doter d'aptitudes en orientation clientèle et en informatique. Dans de nombreux secteurs à haute intensité de connaissances, la demande de compétences en gestion et de connaissances scientifiques est élevée. Dans les services sociaux et l'éducation, une amélioration additionnelle des compétences est nécessaire pour accroître la qualité des services.

C'est ainsi que les employeurs demandent de plus en plus des compétences clés transversales, telles que la résolution de problèmes et la faculté d'analyse, des aptitudes en autogestion et en communication, des compétences linguistiques ainsi que, d'une manière plus générale, des aptitudes «non routinières».

2.2.2. La création d'un nombre significatif d'emplois hautement qualifiés et un risque de polarisation du marché du travail

Les projections de création nette d'emplois font apparaître une expansion polarisée de l'emploi au sein des professions, avec un important déséquilibre en faveur des emplois hautement qualifiés. Jusqu'en 2020, 17,7 millions d'emplois pourraient être créés dans l'UE dans des professions intellectuelles hautement qualifiées (fonctions de direction dans les domaines administratif, du marketing, de la logistique et de la vente, administrateurs de systèmes informatiques, professionnels de l'enseignement, techniciens, etc.). Parallèlement, les prévisions font état de perspectives faibles, voire négatives de création d'emplois pour certaines professions qualifiées, mais également une création nette considérable d'emplois peu qualifiés (cinq millions d'unités), en particulier dans le secteur des services (agents de sécurité, aides à domicile, caissiers, agents d'entretien, etc.) (voir le graphique 4).

Les nouvelles technologies et les évolutions de l'organisation du travail semblent se traduire par une importante expansion aux deux extrémités de l'éventail des professions (en particulier à l'extrémité supérieure). Les nouvelles technologies ne

peuvent se substituer ni aux tâches «non routinières» spécifiques aux professions hautement qualifiées (les tâches cognitives ou communicationnelles, par exemple) ni aux emplois faiblement qualifiés, en particulier dans le secteur des services (l'assistance ou la conduite de poids lourds, par exemple). En revanche, les tâches routinières et les travaux répétitifs nécessitant une qualification moyenne peuvent être automatisés, informatisés ou externalisés.

Une polarisation de ce type est perceptible dans certains États membres. Il ne s'agit toutefois pas d'un phénomène bien défini, et la tendance à la polarisation dans la création nette d'emplois devrait être largement compensée par une demande élevée de remplacement des travailleurs moyennement qualifiés, même si cette demande accentuera également la courbe ascendante des compétences requises.

De tels changements dans la demande du marché du travail suscitent déjà des craintes concernant les différenciationes salariales entre les emplois. L'évolution de la part des revenus du travail dans l'UE depuis 1980 a clairement été favorable aux travailleurs hautement qualifiés, mais défavorable aux moins qualifiés, les niveaux de rémunération des travailleurs faiblement et moyennement qualifiés ayant tendance à converger[13].

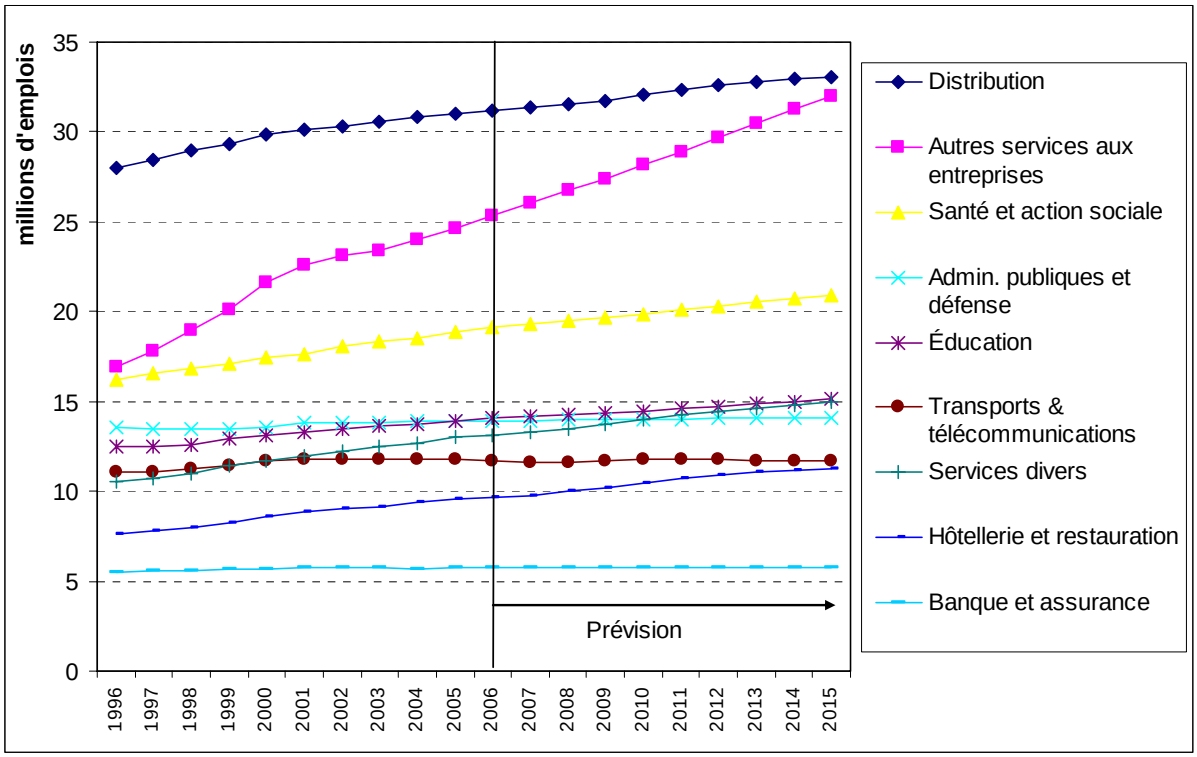
Les emplois «peu qualifiés» du secteur des services incluent de plus en plus de tâches non routinières exigeantes; cependant, les nouvelles compétences et aptitudes requises pour ces emplois ne bénéficient encore que d'une reconnaissance très limitée dans la structure salariale. Cela a également une incidence sur l'inégalité entre les hommes et les femmes, ces dernières, et en particulier les migrantes, occupant massivement les emplois du secteur des services[14].

---

13 Document de travail des services de la Commission, page 30.

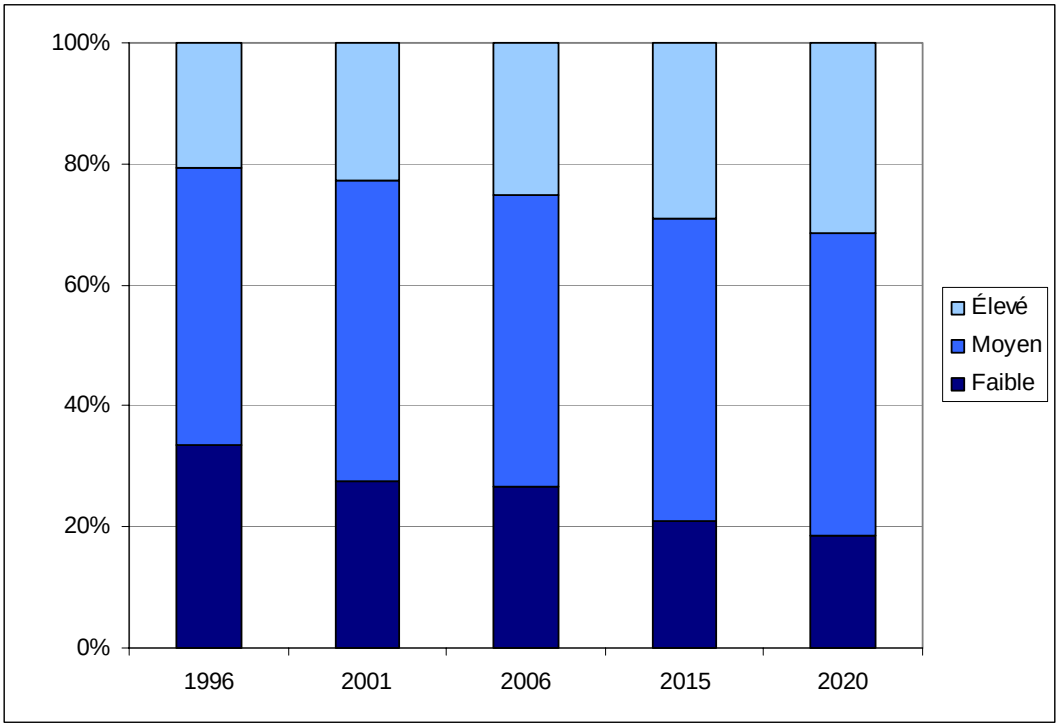
14 Document de travail des services de la Commission, page 31.

Graphique 1: évolution du nombre d'emplois dans le secteur des services jusqu'en 2015 dans l'UE 25



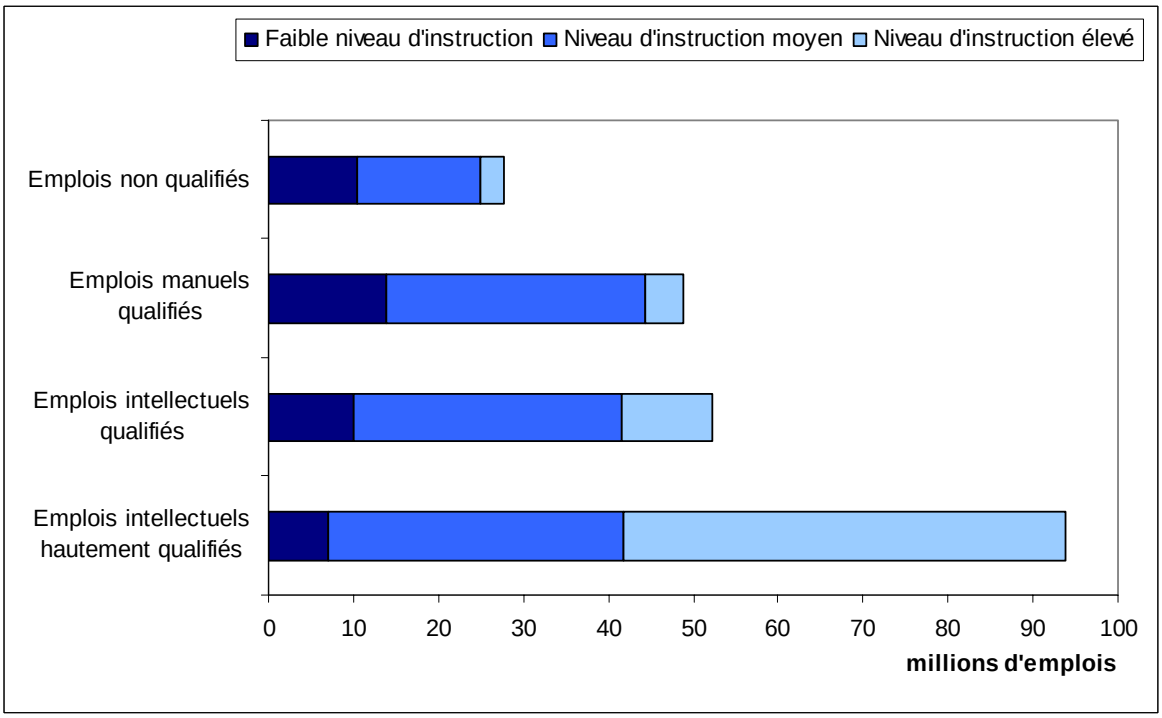
Source: Cedefop, 2008

Graphique 2: structure passée et future des emplois par niveau d'instruction dans l'UE 25



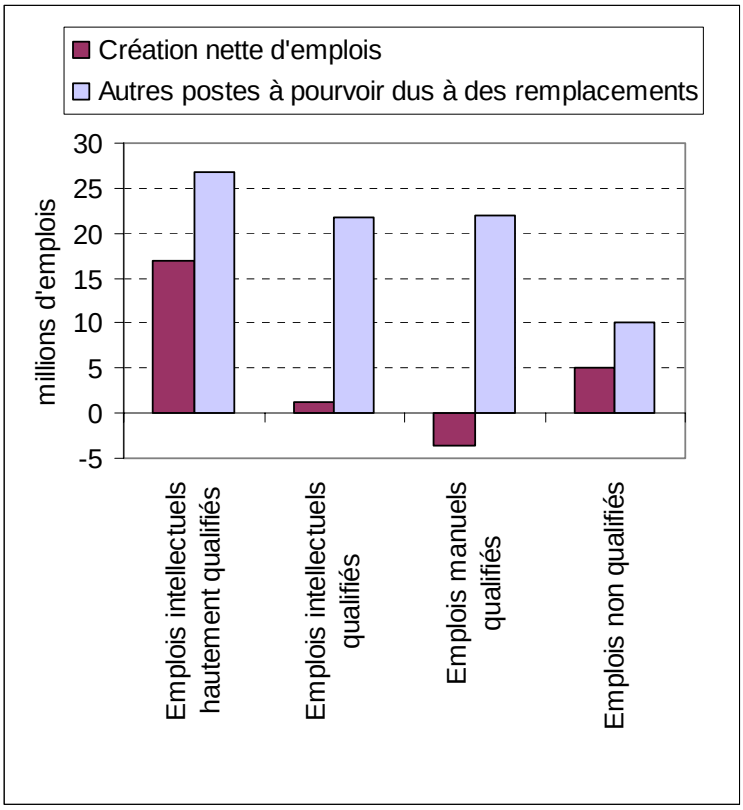
Source: Cedefop, 2008

Graphique 3: Projection du nombre d'emplois en 2020, par grandes catégories professionnelles et niveau d'instruction dans l'UE 25



Source: Cedefop, 2008

Graphique 4: Postes à pourvoir entre 2006 et 2020 par grandes catégories professionnelles dans l'UE 25



Source: Cedefop (2008).

3. ANTICIPATION ET ADEQUATION DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DE COMPETENCES: DES COMPETENCES NOUVELLES POUR DES EMPLOIS NOUVEAUX

Pour mieux relever les défis décrits plus haut, il est primordial de favoriser une information plus complète sur les exigences futures en matière de qualifications et d'emplois dans l'Union et de faciliter leur adéquation et leur anticipation. Elle place la nécessité d'améliorer les compétences de la population de l'UE et d'assurer une meilleure adéquation avec les besoins du marché du travail au cœur de la stratégie communautaire pour la croissance et l'emploi, dans le but d'apporter une réponse aux conséquences immédiates de la crise aux niveaux social et de l'emploi et de contribuer à la compétitivité et à l'équité de l'Union à long terme. L'initiative, fondée sur les budgets et programmes en cours de l'UE, s'articule autour de quatre volets.

3.1. Lutte contre les déséquilibres

Les autorités publiques aux niveaux national, régional et local, les entreprises, les partenaires sociaux, les organismes de formation et les individus ont tout à gagner d'une information régulière sur les changements à court terme des marchés du travail,

les offres d'emploi disponibles dans toute l'UE et les projections des compétences requises. Pour favoriser la mobilité professionnelle et géographique, la Commission:

– mettra sur pied, dès 2009, un «Observatoire du marché du travail européen» publiant périodiquement des informations actualisées sur les tendances à court terme du marché du travail européen. L'observatoire rassemblera, analysera et diffusera les données relatives aux offres d'emploi et aux demandeurs d'emploi enregistrés par l'intermédiaire du réseau communautaire des services publics de l'emploi et, ultérieurement, en provenance de sources plus nombreuses telles que les secteurs, les entreprises et les agences de recrutement;

– élaborera, à partir de 2009, un dictionnaire multilingue des types de professions et de compétences pour améliorer la qualité et la transparence de l'information sur les postes vacants, en vue d'une meilleure mise en concordance du profil des demandeurs d'emploi avec les postes à pourvoir;

– mettra en place, en 2009, *«Match and Map»*, un service en ligne convivial et transparent pour les citoyens, qui fournira des informations qualitatives sur les professions, les compétences, les études et les formations dans l'ensemble de l'UE. Intégré à Eures et relié aux portails Ploteus et Euraxess[15], il fournira à l'utilisateur un inventaire géographique clair des postes vacants correspondant à son profil dans l'ensemble de l'UE et le renseignera sur les inadéquations entre les emplois proposés et ses compétences, ainsi que sur les possibilités d'études et de formations.

3.2. Renforcement de la capacité de l'Union en matière de prévision et d'anticipation

La plupart des États membres sont déjà occupés à élaborer des outils de prévision et d'anticipation[16]. La portée et la méthodologie de ces initiatives varient toutefois considérablement et un effort concerté s'impose pour les rassembler. À cette fin, il convient de tirer parti des ressources et du savoir-faire du Cedefop et de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. La Commission:

– procédera à une évaluation régulière et systématique de l'offre et de la demande à long terme dans les marchés du travail de l'UE jusqu'en 2020, ventilée par secteurs, professions, niveaux de qualifications et pays. Les projections actualisées seront publiées tous les deux ans à compter de 2010, avec des alertes précoces ad hoc en cas de déséquilibre potentiel sur le marché du travail;

---

15 Eures, le portail européen sur la mobilité de l'emploi, (http://eures.europa.eu) compte actuellement 1,2 million d'offres d'emploi, plus de 300 000 CV et 17 700 employeurs inscrits. Il fournit en outre les informations nécessaires aux candidats à la mobilité en Europe. Ploteus, le portail sur les opportunités d'études et de formation en Europe, (http://ec.europa.eu/ploteus/) reçoit plus de 800 000 visites par an. Euraxess, le site web des chercheurs en mouvement, contient un portail consacré à l'emploi (http://ec.europa.eu/euraxess/jobs) destiné aux employeurs et travailleurs du domaine de la recherche; il publie 5 000 offres d'emploi chaque année.

16 Le chapitre 3 du document de travail des services de la Commission propose un récapitulatif complet des initiatives nationales.

– accroîtra les capacités méthodologiques, analytiques et d'apprentissage mutuel de l'UE dans la perspective de l'anticipation des compétences et des emplois. À partir de 2009, la Commission concentrera les actions menées au titre des programmes PROGRESS et d'éducation et de formation tout au long de la vie pour mettre au point de nouvelles méthodes de mesure des compétences;

– augmentera la capacité de l'UE à évaluer les effets sur l'emploi d'un passage à une économie à faible intensité de carbone.

Les entreprises, qui ont un rôle essentiel à jouer dans l'évaluation des compétences requises, devraient être étroitement associées à cette initiative. La Commission:

– favorisera le dialogue entre les entreprises et les organismes d'éducation et de formation pour la mise sur pied de partenariats afin de répondre aux besoins à moyen terme en matière de compétences et fournira des indications sur les attentes des employeurs à l'égard des étudiants et diplômés au moyen d'études de prospection qualitatives telles que «Harmonisation des structures éducatives en Europe»;

– accroîtra la connaissance des entreprises, leur sensibilisation et leur participation à la prévision des compétences requises grâce à un instrument d'enquête destiné aux employeurs et à des études qualitatives sur les besoins de compétences des entreprises, notamment les PME;

– soutiendra les plates-formes d'entreprises, de prestataires de formations et de spécialistes en recrutement formées pour élaborer des formations ciblées et organiser une manifestation annuelle du type «Partenariat pour les compétences et l'emploi» visant à mettre en évidence les partenariats les plus novateurs en matière de mise en concordance de l'offre avec la demande de compétences.

Le niveau sectoriel revêt une importance particulière dans l'optique de l'adaptation au changement. La Commission, en collaboration avec les institutions de l'UE, les partenaires sociaux et les agences communautaires Eurofound et Cedefop, a déjà mis sur pied une méthodologie prospective transsectorielle pour l'anticipation des besoins de compétences exprimés au niveau sectoriel, qui établit des scénarios sur l'évolution des secteurs en précisant leur incidence sur l'activité et l'emploi. La Commission:

– fournira une analyse des compétences requises et des besoins du marché du travail dans des secteurs clés. Les résultats complets des seize secteurs représentant 75 % du total des emplois du secteur privé de l'UE, disponibles à la mi-2009, donneront une idée précise de la demande de main-d'œuvre et de ses implications à l'égard des restructurations;

– discutera avec les parties prenantes, notamment avec les comités de dialogue social sectoriel, de l'éventualité de créer des «conseils sectoriels sur l'emploi et les compétences» à l'échelle communautaire, dans le but de collecter les informations disponibles dans les États membres et les régions et de fournir des orientations provenant des parties prenantes et des systèmes d'éducation et de formation.

Pour tirer parti de l'expertise des États membres, des partenaires économiques et sociaux, des professionnels de l'éducation et de la formation, des universitaires et des institutions internationales, la Commission mettra en place un groupe restreint d'experts qui se consacrera à l'initiative «Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux». En un an, le groupe apportera son savoir-faire et fournira ses conseils concernant l'analyse, les méthodes conjointes et les réponses stratégiques.

3.3. Intensification de la coopération internationale

Les économies de l'UE et des autres pays sont influencées par les tendances et problèmes planétaires, qui ont à leur tour une incidence directe sur les marchés du travail de l'UE. Le dialogue politique et l'échange d'expérience avec nos partenaires mondiaux peuvent nous aider à relever les défis d'aujourd'hui et de demain. En complément de la coopération permanente avec les 46 pays membres du processus de Bologne pour la réforme de l'enseignement supérieur, la Commission intensifiera la coopération avec les pays tiers et les institutions internationales. En particulier, elle:

– participera activement au nouveau programme d'évaluation des compétences des adultes (PIAAC) de l'OCDE, parallèlement aux programmes PISA et AHELO en cours sur les résultats des étudiants de l'enseignement secondaire et supérieur. La Commission collaborera également avec l'OCDE à la mise au point d'études qualitatives sur l'évolution de la demande de compétences et les indicateurs des inadéquations;

– coopérera avec l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment en vue de mettre en place une plate-forme de partage des connaissances et d'évaluer l'incidence sur les compétences et l'emploi, au niveau mondial, des politiques relatives aux changements climatiques;

– renforcera les contacts bilatéraux actuels avec les pays tiers, en particulier avec la Chine, l'Inde, les États-Unis et le Canada, afin de mettre sur pied des projets de recherche conjoints et une coopération en matière de prévisions et de méthodologie;

– stimulera le dialogue politique avec les pays voisins ainsi qu'au sein du partenariat oriental et de l'Union pour la Méditerranée avec le soutien de la Fondation européenne pour la formation, notamment pour développer le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) et les cadres de certification nationaux.

3.4. Mobilisation des instruments communautaires

La préparation à la relance par une amélioration considérable des compétences ne pourra être couronnée de succès que moyennant un effort concerté de toutes les parties prenantes des États membres, avec le concours des politiques, instruments financiers et processus communautaires:

– la stratégie pour la croissance et l'emploi et les programmes d'apprentissage mutuels dans le contexte de la méthode ouverte de coordination offrent un cadre stratégique global à l'initiative «Des compétences nouvelles pour des emplois

nouveaux». Le plan de relance de la Commission souligne la nécessité de privilégier les politiques de flexisécurité, en mettant l'accent sur les mesures d'activation, de recyclage et d'amélioration des compétences, pour favoriser la capacité d'insertion professionnelle et la réinsertion sur le marché du travail;

– la version actualisée du cadre stratégique pour la coopération dans l'éducation et la formation peut favoriser les partenariats novateurs entre les organismes d'éducation et de formation et les acteurs socioéconomiques dans le but de mettre en avant des systèmes plus flexibles et davantage induits par la demande. La mise en œuvre du cadre européen des certifications devrait renforcer la transparence des qualifications et faciliter l'accès à la formation continue. Le processus de Copenhague sur la coopération dans le domaine de l'EFP comprendra une nouvelle priorité visant à améliorer les liens avec le marché du travail;

– la «cinquième liberté» (la liberté de circulation de la connaissance), appelée de ses vœux par le Conseil européen au printemps 2008, permettra de soutenir la concrétisation de l'initiative «Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux». Elle favorisera la mobilité des «travailleurs de la connaissance» par delà les frontières et secteurs, et contribuera dès lors à rapprocher l'offre et la demande au niveau de qualification le plus élevé;

– l'initiative «Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux» s'inscrit pleinement dans le champ d'action du Fonds social européen (FSE). Plusieurs États membres ont déjà relevé, au rang des priorités de leur programmation FSE pour 2007 à 2013, l'élaboration de politiques et de services visant à répondre aux besoins de compétences et aux inadéquations du marché du travail, y compris des actions visant à améliorer l'équilibre entre les sexes et l'orientation en matière de choix éducatifs. La Commission fournira des orientations stratégiques aux États membres pour qu'ils puissent faire un usage optimal des fonds du FSE;

– le Fonds européen de développement régional (FEDER) peut également contribuer à développer les compétences et l'anticipation en favorisant la prévision technologique, l'innovation, la recherche-développement et l'infrastructure de communication, ainsi que par une coopération transfrontalière entre les organismes d'éducation et de formation;

– le Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) investit dans l'innovation, les nouvelles technologies, la recherche et le développement, et soutient l'amélioration des compétences des exploitants agricoles, forestiers et du secteur agroalimentaire ainsi que de la population rurale au sens large, par des actions de formation, d'information et de diffusion des connaissances;

– la proposition de la Commission visant à modifier le règlement relatif au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) permettra le renforcement des activités d'amélioration des compétences;

– le Fonds européen d'intégration des ressortissants de pays tiers peut également contribuer, en complément au FSE, à l'amélioration et à l'adaptation des compétences des immigrants, notamment en finançant des actions préalables à la migration (par ex. des formations professionnelles ou linguistiques) dans le pays d'origine et des cours de langues dans l'État membre de résidence.

Le dialogue social européen est essentiel pour inciter les partenaires sociaux à investir dans les bonnes compétences grâce à l'enseignement et à l'éducation et la formation tout au long de la vie. La Commission invitera les partenaires sociaux à élaborer des initiatives conjointes dans le double but d'encourager la prévision et l'amélioration des compétences et d'accompagner les restructurations à court terme.

***

L'amélioration des compétences revêt une importance capitale pour l'avenir de l'Europe; il est tout aussi primordial, en particulier dans les circonstances actuelles, de parvenir à une meilleure adéquation entre les compétences et les besoins du marché du travail. L'initiative «Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux» souligne la nécessité d'accroître l'efficacité des politiques d'éducation et de formation et de moderniser les marchés du travail grâce à des politiques de flexisécurité. Elle propose un effort concerté dans la perspective d'une évaluation exhaustive des compétences requises à l'avenir et des futurs besoins du marché du travail, en collaboration avec les États membres, les entreprises et les autres parties prenantes. L'initiative vise aussi à contribuer à la relance de l'économie et à la stratégie pour la croissance et l'emploi afin d'atténuer les retombées de la crise actuelle sur les plans de l'emploi et des compétences, et de renforcer la compétitivité et l'équité à long terme. La Commission, en partenariat avec les États membres, évaluera l'efficacité des mesures de manière continue, son premier rapport étant prévu en 2010.