



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 6.2.2004
COM(2004) 66 final

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

**Rapport sur la mise en œuvre du plan d'action de la Commission en matière de
compétences et de mobilité COM (2002)72 final**

TABLE DES MATIÈRES

Résumé	3
Le contexte politique.....	5
Objectifs de la communication.....	7
1. Progrès dans la mise en œuvre.....	8
1.1. Contexte institutionnel et politique	8
1.2. Mesures prises en vue d'atteindre des objectifs spécifiques.....	9
1.2.1. Renforcer la mobilité professionnelle et le développement des compétences.....	10
1.2.2. Faciliter la mobilité géographique	17
1.2.3. Amélioration de l'information et transparence des opportunités d'emploi	23
1.2.4. Implication des partenaires sociaux	24
2. Contribution à la Stratégie européenne pour l'emploi et au programme Éducation et formation 2010	25
3. Suivi	27
3.1. Domaines dans lesquels les progrès ont été les plus sensibles.....	27
3.2. Domaines dans lesquels les progrès ont été lents.....	28
3.3. Domaines où des efforts supplémentaires pourraient être positifs.....	29
ANNEXE	32

RESUME

Le plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité de février 2002 devait contribuer à la création d'un environnement plus favorable à des marchés européens de l'emploi plus ouverts et facilement accessibles d'ici 2005. L'évaluation annuelle du processus de mise en œuvre a revêtu la forme, en 2003, d'une contribution au rapport de la Commission qui a été présenté au Conseil européen de printemps. Cependant, à mi-parcours de la mise en œuvre, il convient de soumettre une évaluation spécifique à l'occasion du Conseil européen de printemps 2004, afin de dresser un bilan concernant chacun des 25 domaines d'action prioritaire, et les mesures proposées en vue de leur soutien.

La présente communication sur la mobilité européenne de l'emploi décrit un cadre stratégique tout en présentant les défis en matière de compétences et de mobilité que devront relever les pays adhérents, et esquisse le climat économique morose qui a prévalu ces dernières années et imposé ses propres contraintes au développement de la mobilité entre les emplois et entre les pays. Les principaux objectifs de la présente communication sont les suivants: a) décrire les progrès accomplis dans la mise en œuvre des éléments spécifiques du plan d'action; b) analyser la contribution apportée à la stratégie européenne pour l'emploi et au programme d'éducation et de formation 2010; et c) identifier les domaines dans lesquels des progrès ont été réalisés, les domaines où ces progrès ont été lents et ceux pour lesquels de nouvelles actions pourraient avoir un effet positif.

La majeure partie du rapport est consacrée aux progrès dans la mise en œuvre. Il souligne le contexte institutionnel et politique et montre dans quelle mesure les problèmes de l'emploi liés à la mobilité sont pris en compte par les différents institutions et processus, notamment dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et de la formation. Au stade actuel, il convient d'examiner dans quelle mesure des actions spécifiques ont été menées et à quel stade de réalisation se trouvent les trois principaux objectifs du plan d'action (renforcer la mobilité professionnelle, faciliter la mobilité géographique et améliorer l'information).

Pour ce qui est de la mobilité professionnelle, des progrès ont essentiellement été accomplis dans l'adoption d'une série de références par le Conseil, qui doivent être atteintes d'ici 2010 (concernant les abandons précoces de la scolarité; les diplômés en mathématiques, en sciences et technologies; l'achèvement de l'enseignement secondaire supérieur; les jeunes de 15 ans ayant de faibles capacités de lecture et la participation à l'éducation et la formation tout au long de la vie). Ces références comportent des objectifs clés dans le domaine de la mobilité professionnelle qui ont été adoptés par le Conseil, dans les lignes directrices pour l'emploi. Un cadre Europass est en préparation pour soutenir la transparence et la transférabilité des qualifications. Cependant, les progrès ont été moins rapides en ce qui concerne le développement des nouvelles compétences et des qualifications liées au secteur des TIC (une composante essentielle de l'économie et de la société de la connaissance) et dans la promotion d'une formation professionnelle permanente et d'une éducation et d'une formation tout au long de la vie.

En ce qui concerne la mobilité géographique, des progrès satisfaisants sont à signaler dans l'introduction de la carte européenne d'assurance maladie, la simplification et la modernisation de la coordination des droits en matière de sécurité sociale, l'amélioration de la liberté de mouvement pour les ressortissants de pays tiers, la transférabilité accrue des droits à pension (y compris la possibilité accordée aux entreprises d'établir des plans de pension à l'échelon communautaire), le lancement du plan d'action Langue, et le renforcement de la

mobilité à des fins d'éducation et de formation. Mais – et c'est le revers de la médaille – le projet de directive visant une harmonisation de la reconnaissance des qualifications et le projet de directive concernant l'immigration à des fins professionnelles, dans le cadre de la politique européenne en matière d'immigration, n'ont guère progressé.

Dans le cadre des efforts visant à améliorer l'information et la transparence des offres d'emploi, l'ouverture d'un portail européen sur la mobilité de l'emploi, concurremment au lancement de la campagne d'information sur la mobilité, a été une mesure positive. De même, la modernisation d'EURES a-t-elle permis de préparer le terrain à une mobilité accrue sur le marché de l'emploi, notamment dans la perspective de l'accès qui sera garanti aux demandeurs d'emploi dans toute l'UE à l'ensemble des offres d'emploi qui seront publiées par les services publics de l'emploi en 2005.

Les partenaires sociaux ont montré un intérêt accru pour la mobilité de l'emploi en faisant de celle-ci l'une des trois priorités essentielles de leur programme de travail 2003-2005 ainsi qu'en l'inscrivant dans leur cadre d'action 2002 pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie (ainsi qu'en témoignent les sommets consacrés aux affaires sociales qui précèdent les Conseils européens de printemps).

L'interconnexion qui existe entre les compétences, la mobilité et la stratégie européenne pour l'emploi, d'une part, et le programme d'éducation et de formation 2010, d'autre part, fait également l'objet d'une brève analyse. L'intérêt pérenne qui est accordé aux problèmes de la mobilité se trouve confirmé par l'importance croissante qui leur est portée dans les lignes directrices pour l'emploi actuelles, par rapport aux précédentes, et par les travaux entamés dans des domaines essentiels (compétences dans la société de la connaissance, accès aux TIC, mobilité croissante de l'éducation et de la formation) dans le cadre du programme 2010.

Dans sa dernière partie, la communication distingue entre les domaines où des progrès satisfaisants ont été enregistrés, ceux où des progrès restent à accomplir et enfin elle signale de nouveaux domaines dans lesquels des initiatives pourraient s'avérer utiles. Il ressort clairement des données présentées dans l'annexe que les taux de mobilité tant professionnelle que géographique restent peu élevés et qu'il faudra redoubler d'efforts pour que la mobilité de l'emploi puisse contribuer de manière efficace à un meilleur fonctionnement des marchés européens de l'emploi dans les années à venir.

LE CONTEXTE POLITIQUE

Le plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité, adopté en février 2002¹, se voulait une contribution à la réalisation des objectifs de Lisbonne, à savoir l'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi, le renforcement de la cohésion sociale et la création d'une économie de la connaissance dynamique. Le plan d'action, qui a pour objectif général de veiller à ce que les marchés européens de l'emploi soient ouverts et accessibles à tous, poursuit un double but: premièrement, garantir et rendre effective la libre circulation des travailleurs, qui est un droit fondamental des citoyens, consacré par les traités; deuxièmement, contribuer à la constitution d'une force de travail bien éduquée, adaptable et compétente, condition essentielle d'une croissance future de l'emploi et de la productivité. L'investissement dans les ressources humaines - dans le capital humain – est un moteur clé de la croissance économique et un adjuvant du renforcement de la cohésion économique et sociale.

Les pays adhérents se trouvent tous confrontés au défi qui consiste à promouvoir une main-d'œuvre adaptable et équipée de meilleures compétences. Leurs économies subissent des restructurations rapides et les politiques nationales et européennes, y compris celles du Fonds social européen, doivent donc soutenir le développement des ressources humaines dans tous les secteurs des économies et des sociétés des pays adhérents. Après l'élargissement du 1^{er} mai 2004, la libre circulation des travailleurs issus des nouveaux États membres, à destination du reste de l'UE, sera soumise à un système flexible de périodes transitoires qui dureront jusqu'à sept années. S'il est vrai que ces dispositions transitoires pourraient limiter la mobilité géographique à partir des nouveaux États membres vers certains des États membres actuels, et peut-être aussi entre un certain nombre des nouveaux États membres, pendant quelques années², il n'en reste pas moins que les mesures décrites dans le plan d'action sont aussi parfaitement appropriées à ces derniers, et la mesure dans laquelle ils adopteront ces actions après l'adhésion sera suivie avec intérêt.

Les chiffres globaux de la mobilité, aussi bien entre les emplois qu'au niveau géographique, étaient déjà peu élevés à l'époque de l'adoption du plan d'action de la Commission, début 2002. Depuis lors, le contexte économique général a encore freiné la mobilité. L'Europe a continué à ressentir les effets d'un ralentissement de l'activité économique prolongé et les mauvais résultats enregistrés en 2002 (taux de croissance du PIB dans l'UE se situant autour de 1%) se sont reportés sur 2003 (taux de croissance prévu: 0,8%). La croissance économique devrait reprendre en 2004 et 2005, pour atteindre des taux d'environ 2% et 2,4%³. Si les performances des États membres de l'UE en matière d'emploi ont été mitigées durant cette période, la croissance de l'emploi au niveau communautaire a marqué le pas en 2003 et devrait se situer à 0,3% en 2004 et 0,8% en 2005. Un ralentissement de l'activité économique qui se traduit par une réduction de l'offre d'emplois est de nature à diminuer la propension à passer d'un emploi à un autre et peut donc avoir un effet négatif sur les taux globaux de

¹ (COM(2002)72 final)

² Selon une étude récente, les périodes transitoires n'auront, en tout état de cause, d'autre effet que de reporter les principaux flux migratoires à partir des pays d'Europe centrale et d'Europe de l'Est à destination de l'UE, mais ne modifieront en rien le volume global des flux ou des effectifs de migrants de longue durée. Voir: Potential Migration from Central and Eastern Europe into the EU-15. An Update. Report for the Commission, DG Employment and Social Affairs par P. Alvarez-Plata, H. Brücker, B. Siliverstovs (DIW Berlin), octobre 2003.

³ Source: Prévisions d'automne 2003 de la direction générale "Affaires économiques et financières" de la Commission.

mobilité, et c'est ainsi qu'en 2002 une moindre proportion de travailleurs (16,4%) est restée liée moins d'un an au même employeur alors que ce pourcentage était de 17,5% en 2000. Voir le tableau 1 en annexe. Les acteurs se trouvant dans les secteurs qui ont été les plus touchés par le ralentissement récent se montrent également moins disposés à investir dans certaines des mesures prévues dans le plan d'action. Et donc, si les développements économiques récents peuvent avoir des répercussions à court terme sur la mise en œuvre de certaines des mesures prévues dans le plan d'action, la justification initiale de ce dernier ne s'en trouve pas pour autant modifiée. L'apprentissage tout au long de la vie, le développement des ressources humaines et la mobilité entre secteurs sont des éléments essentiels à la croissance de la productivité et, partant, des facteurs clés de l'augmentation de la croissance économique et de l'emploi.

OBJECTIFS DE LA COMMUNICATION

Depuis l'adoption du plan d'action, un grand nombre des mesures préconisées ont fait l'objet de propositions spécifiques ou débouché sur l'adoption de textes législatifs ou d'instruments équivalents conçus pour réaliser les buts du plan d'action. La présente communication vise à fournir un rapport "à mi-parcours" sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre, et à décrire les larges orientations stratégiques arrêtées aussi bien au niveau communautaire que national et qui convergent vers l'ouverture des marchés européens de l'emploi et apportent un soutien à la mobilité de la main-d'œuvre en tant qu'objectif stratégique. Elle cerne également les domaines où les progrès ont été lents ou insuffisants et signale de nouveaux domaines où des initiatives stratégiques pourraient s'avérer nécessaires pour libérer davantage les marchés de l'emploi au moyen d'une mobilité professionnelle et géographique accrue.

La présente communication se compose de trois parties:

- (1) une description des progrès accomplis dans la mise en œuvre des éléments spécifiques du plan d'action en matière de compétences et de mobilité;
- (2) une analyse de la contribution apportée à la stratégie européenne pour l'emploi et au programme d'éducation et de formation 2010 ;
- (3) une identification des domaines où les avancées se sont avérées tangibles, de ceux où ils ont été lents et enfin de ceux où des actions complémentaires pourraient avoir un effet positif.

L'annexe propose une série de données et de tableaux visant à mettre en lumière l'évolution de la mobilité professionnelle et géographique depuis l'adoption du plan d'action.

Comme indiqué dans le plan d'action initial de la Commission, la mise en œuvre des différentes actions passe par une responsabilisation et un engagement d'un éventail d'acteurs qui sont également identifiés dans la résolution du Conseil (Emploi et affaires sociales) sur les compétences et la mobilité du 3 juin 2002, à savoir les États membres, la Commission, d'autres institutions communautaires, les partenaires sociaux, etc. Cette communication ne se limite pas seulement aux développements observés au niveau européen; nombre d'objectifs requièrent également l'engagement des acteurs aux niveaux national et régional.

Elle traite essentiellement des aspects liés à la mobilité professionnelle et géographique et des facteurs éducatifs et de formation pertinents. Parallèlement - et dans le but d'assurer la complémentarité - la Commission a également adopté le 20 janvier 2004 un premier rapport⁴ sur la mise en œuvre de la recommandation du Parlement européen et du Conseil de juillet 2001 relative à la mobilité dans la Communauté des étudiants, des personnes en formation, des volontaires, des enseignants et des formateurs⁵ et le plan d'action pour la mobilité approuvé par le Conseil européen de Nice en décembre 2000⁶.

⁴ COM(2004)21.

⁵ JO L 215 du 9.8.2001, p. 30.

⁶ Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, du 14 décembre 2000, portant plan d'action pour la mobilité (2000/C 371/03), JO C 371 du 23.12.2000, p. 4.

1. PROGRES DANS LA MISE EN ŒUVRE

1.1. Contexte institutionnel et politique

Au moment de son adoption, le plan d'action a reçu un accueil positif des autres institutions communautaires. Les conclusions de la Présidence du Conseil européen de Barcelone de mars 2002 invitaient le Conseil à prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les mesures proposées. En outre, le Conseil européen de printemps, qui s'est tenu à Bruxelles en mars 2003, demandait que soit maintenue toute la dynamique entourant le plan d'action en matière de compétences et de mobilité.

Le Parlement européen a adopté une résolution importante sur les compétences et la mobilité le 10 octobre 2002 et le Comité des régions a adopté un avis sur le plan d'action de la Commission le 20 novembre 2002.

La résolution du Conseil (Emploi et affaires sociales) en matière de compétences et de mobilité du 3 juin 2002 invitait la Commission, les États membres et les partenaires sociaux à prendre toute une série de mesures. Le Conseil a également adopté en novembre 2002 une résolution visant à promouvoir le renforcement de la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation⁷, établissant une série d'actions prioritaires dans les domaines de la transparence, de la reconnaissance et de la qualité, qui a également été approuvée par les ministres des États membres, les pays de l'EEE et les pays candidats, ainsi que les partenaires sociaux européens, dans la "déclaration de Copenhague" du 30 novembre 2002⁸.

En outre, le nouveau programme de coopération globale en matière d'éducation et de formation ("Programme 2010 d'éducation et de formation concernant les objectifs futurs des systèmes d'éducation et de formation en Europe"), lancé à Stockholm en mars 2001, dans le prolongement de la stratégie de Lisbonne, et rendu opérationnel par le programme de travail concernant les objectifs des systèmes d'éducation et de formation, adopté par le Conseil et la Commission le 14 février 2002 ("Éducation et formation 2010") accorde une priorité élevée aux questions des compétences et de la mobilité dans la société et l'économie européenne de la connaissance. Ces initiatives stratégiques renforcent les initiatives précédentes qui mettaient l'accent sur la mobilité à des fins d'apprentissage, ainsi que le plan d'action pour la mobilité de 2000 et la recommandation de 2001 sur la mobilité, visés plus haut.

La Communication de la Commission "Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie"⁹, qui précédait la résolution du Conseil sur l'éducation et la formation tout au long de la vie de juin 2002¹⁰, appelait de ses vœux le développement et la mise en œuvre de stratégies nationales d'éducation et de formation tout au long de la vie, et définissait les éléments clés (composantes) de ces stratégies. Un certain nombre d'actions prioritaires au niveau européen étaient également présentées, en ce qui concerne notamment la reconnaissance des qualifications et des compétences, l'orientation et les investissements. Dans le cadre du suivi de la déclaration de Copenhague (voir plus haut), plusieurs éléments

⁷ JO C 013 du 18.1.2003, p. 2.

⁸ "Déclaration des ministres européens de l'éducation et de la formation professionnelle, et de la Commission européenne, réunis à Copenhague les 29 et 30 novembre 2002, sur la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels. (Voir http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/index_fr.html)."

⁹ (COM 2001 (678) final)

¹⁰ JO C 163, p. 1

clés de la communication et de la résolution sur l'éducation et la formation tout au long de la vie sont mis en exergue, en particulier les exigences auxquelles doivent satisfaire l'éducation et la formation professionnelles. En outre, la Commission a adopté, en novembre 2003, une communication intitulée "Éducation et formation en 2010 - L'urgence des réformes pour réussir la stratégie de Lisbonne" à titre de contribution au rapport intérimaire conjoint que le Conseil "Éducation" et la Commission présenteront au Conseil européen de printemps 2004. Elle attire l'attention sur les niveaux de la mobilité dans l'éducation et la formation, qui sont toujours insuffisants, et se prononce en faveur d'une augmentation significative de la participation d'ici 2010. Elle fait également état des progrès accomplis dans la mise en œuvre du programme de travail détaillé de 2002 concernant les objectifs futurs assignés aux systèmes d'éducation et de formation, évoque le processus de Copenhague et le suivi de la communication et de la résolution sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.

L'engagement pris par la Commission de faire du plan d'action en matière de compétences et de mobilité un élément de la stratégie révisée pour l'emploi pour la période 2003-2010 figure dans la décision du Conseil sur les lignes directrices pour l'emploi du 22 juillet 2003. La promotion de la mobilité professionnelle et géographique est vue comme un moyen d'affronter le changement et de promouvoir l'adaptabilité et la mobilité sur le marché du travail dans la ligne directrice n° 3, alors que la ligne directrice n° 4 vise à promouvoir le développement du capital humain et de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. La contribution à la stratégie pour l'emploi est analysée plus en détail dans la partie 2.

Par ailleurs, les grandes orientations des politiques économiques pour 2003-2005 indiquent que divers obstacles à la mobilité du travail – géographique ou professionnelle – entravent également le bon fonctionnement du marché du travail et que beaucoup peut être fait à ce niveau pour améliorer l'adéquation entre les emplois proposés et les ressources humaines susceptibles de les occuper.

La participation structurée des partenaires sociaux européens à la mise en œuvre du plan d'action est importante, car ils ont un rôle capital à jouer dans nombre de ces actions. La mobilité est l'une des trois priorités essentielles (avec l'emploi et l'élargissement) qui ont été arrêtées en novembre 2002 dans le cadre de leur programme de travail pluriannuel commun (2003-2005).

Enfin, la contribution potentielle de la société de l'information au développement des compétences, des connaissances et des aptitudes doit être reconnue et prise en compte dans les différentes mesures prévues.

1.2. Mesures prises en vue d'atteindre des objectifs spécifiques

Le chapitre qui suit donne un aperçu des progrès accomplis en ce qui concerne les différents objectifs stratégiques identifiés dans le plan d'action initial (renforcer la mobilité professionnelle et le développement des compétences, faciliter la mobilité géographique et améliorer l'information et la transparence concernant les possibilités d'emploi) et précise dans quelle mesure les 25 priorités identifiées et les mesures requises ont été mises en œuvre.

1.2.1. Renforcer la mobilité professionnelle et le développement des compétences

1. Réactivité des systèmes d'éducation et de formation au marché du travail:

L'octroi d'un accès gratuit à tous les citoyens à l'acquisition de compétences clés est important pour l'employabilité et le perfectionnement professionnel, et l'apport d'une réponse au besoin de compléter les **qualifications de base** faisait partie des préoccupations essentielles du programme "Éducation et formation 2010". Le groupe de travail sur les compétences de base, institué dans le cadre de ce processus, a complété la liste des compétences de base proposées dans les conclusions de Lisbonne. Il a défini huit domaines de compétences essentielles (y compris les connaissances, les compétences et les comportements) qui devraient avoir été acquis à la fin de l'enseignement obligatoire (communication en langue maternelle et langues étrangères, capacités en mathématiques et compétences de base en sciences et technologie, compétences en TIC, apprendre à apprendre, compétences sociales et personnelles, esprit d'entreprise et sensibilisation culturelle). Toutes ces compétences devraient également former le cadre d'un système d'éducation et de formation de rattrapage à l'intention des personnes qui doivent compléter, maintenir et actualiser certaines de ces compétences dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Les compétences en matière de TIC sont également abordées par d'autres groupes de travail institués dans le cadre du processus décrit ci-dessus (TIC en éducation et formation, enseignants et éducation des formateurs).

Un programme **e-Learning** (budget prévisible : 44 millions d'euros), qui porte, entre autres, sur la culture numérique et l'accès pour tous les citoyens à l'acquisition de compétences clés, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2004.

2. Accroître l'intérêt des jeunes pour les mathématiques, les sciences et la technologie.

Cette priorité est nécessaire pour combler les déficits en qualifications dans l'industrie, la fabrication et les secteurs liés aux TIC, et le groupe de travail institué dans le contexte du programme "Éducation et formation 2010" qui concerne les mathématiques, les sciences et la technologie et l'orientation tout au long de la vie (voir ci-dessus, point 1) s'est penché sur la question de l'intérêt des jeunes pour les **mathématiques, les sciences et la technologie** ainsi que sur les implications qui en résultent au niveau de la formation des enseignants et de la mise en place d'environnements d'apprentissage appropriés.

Le 5 mai 2003, le Conseil a adopté cinq critères européens concrets de référence pour l'amélioration des systèmes d'éducation et de formation en Europe d'ici 2010, dont l'un prévoit que le nombre total de diplômés en mathématiques, en sciences et en technologie, dans l'Union européenne, devrait augmenter d'au moins 15% d'ici 2010, parallèlement à une décroissance du déséquilibre entre les sexes.

Les partenaires sociaux promeuvent l'intérêt des jeunes pour les sciences et la technologie afin de contribuer à combler le déficit de qualifications, au moyen d'une déclaration commune et d'une campagne de sensibilisation qui s'inscrit dans le cadre des actions visant le développement des compétences et qualifications tout au long de la vie (voir ci-dessous, point 4).

Le secteur de la **recherche** est important pour susciter un intérêt accru des jeunes pour les sciences et la technologie. Le Conseil européen de Barcelone a retenu comme objectif un accroissement des investissements dans la recherche et le développement, au sein de l'UE, qui devraient atteindre près de 3% du PIB d'ici 2010, étant entendu que sur ces 3%, 2% doivent émaner du secteur privé. Un investissement accru dans la recherche provoquera une hausse de la demande de chercheurs. Ainsi, le personnel affecté à la recherche devra-t-il augmenter de quelque 1,2 million, dont 700 000 chercheurs supplémentaires, qui seront nécessaires pour atteindre cet objectif, en plus du remplacement attendu de la main-d'œuvre vieillissante employée dans la recherche.¹¹ Il faut rendre les carrières dans le secteur de la recherche plus attrayantes pour relever le défi d'une économie et d'une société basées sur la connaissance. C'est cette considération qui a amené la Commission à adopter sa communication intitulée "Les chercheurs dans l'espace européen de la recherche : une profession, des carrières multiples"¹², qui vise également à contribuer à la mise en place d'un "espace européen de la recherche" (EER). Pour renforcer le soutien apporté à la formation des chercheurs, il faudra augmenter le budget affecté aux actions Marie Curie au titre du 6^{ème} programme cadre : 1,58 milliards d'euros viendront soutenir la formation et la mobilité des chercheurs de 2002 à 2006. Ces efforts sont capitaux puisque des études ont montré que les dépenses en faveur de la recherche dans toute l'UE sont actuellement inférieures à ce qu'elles étaient durant la seconde moitié des années 90, et que les sociétés européennes ont tendance à investir davantage aux États-Unis d'Amérique que dans l'UE elle-même (sorties nettes de 5 milliards d'euros en 2000)¹³. En outre, un nombre croissant de scientifiques européens s'installent aux États-Unis, alors que les pratiques restrictives en matière d'immigration et les tracasseries administratives rendent la tâche difficile aux chercheurs non européens qui cherchent à vivre et travailler dans l'UE¹⁴.

3. Relèvement des niveaux éducatifs et réduction du nombre de jeunes quittant l'école sans diplôme

Comme prévu au titre de cette priorité dans le plan d'action de la Commission, le Conseil a adopté en mai 2003, des critères de référence européens concrets pour l'amélioration des systèmes d'éducation et de formation en Europe d'ici 2010. En ce qui concerne **l'enseignement secondaire supérieur et les jeunes quittant l'école**, les critères retenus pour améliorer la situation sont les suivants :

- d'ici 2010, le taux moyen pour l'UE de jeunes quittant précocement l'école ne devrait pas dépasser 10% ;
- d'ici 2010, au moins 85% des jeunes de 22 ans dans l'Union européenne devraient avoir terminé l'enseignement secondaire supérieur - ce critère est renforcé par la ligne directrice pour l'emploi n° 4, adoptée en vertu de l'article 128, paragraphe 2, du traité ;
- d'ici 2010, le pourcentage de jeunes âgés de 15 ans ayant de faibles capacités de lecture, dans l'Union européenne, devrait avoir diminué de 20% par rapport à l'an 2000.

¹¹ COM (2003) 226 final du 30.04.2003 et SEC (2003) 489 final du 30.04.2003

¹² COM(2003) 436 final du 18.7.2003

¹³ "Science, technologie et innovation – chiffres-clés", Commission européenne, novembre 2003

¹⁴ "Fuite des cerveaux – les flux d'émigration des personnels scientifiques qualifiés" MERIT, novembre 2003

4. Liens plus étroits entre l'éducation, l'université et les entreprises et l'orientation professionnelle

Pour rendre les dispensateurs de formation plus réactifs aux besoins des apprenants et du marché de l'emploi, il faut **améliorer les liens entre la sphère de l'éducation et celle des entreprises**. Le programme Leonardo da Vinci contribue à ce processus en proposant des mesures telles que des visites d'études/sur site, des projets communs, des échanges d'enseignants et de gestionnaires/salariés issus du monde du travail. À ce jour, quelque 10 000 responsables des ressources humaines du secteur des entreprises, des responsables de la planification de programmes de formation professionnelle et des gestionnaires, en particulier des formateurs, et des spécialistes de l'orientation professionnelle, ont profité de ces mesures d'échange par la mobilité. En outre, environ 200 projets pilotes bénéficient annuellement d'un soutien, un grand nombre d'entre eux impliquant des organisations de formation et des sociétés. Par ailleurs, dans le contexte de l'initiative e-Learning, un groupe de grandes sociétés du secteur de l'e-Learning a institué "eLIG" (e-Learning Industry Group) en vue d'instaurer un dialogue avec la Commission et d'envisager des partenariats public-privé, notamment avec des établissements supérieurs d'éducation et de formation.

En ce qui concerne la réactivité des systèmes d'éducation et de formation aux besoins du nouveau marché de l'emploi émergent, la déclaration de Copenhague, ainsi que le suivi de la communication et de la résolution sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, ont également reconnu **l'information, l'orientation et le conseil** comme domaine d'action prioritaire. Elle a appelé au renforcement des stratégies, des systèmes et des pratiques d'orientation au niveau national en vue d'améliorer la mobilité professionnelle et géographique. Le groupe expert de la Commission sur l'orientation tout au long de la vie met au point des modèles d'offres de services d'orientation tout au long de la vie en vue de soutenir la mobilité professionnelle, établit des critères de qualité pour l'offre d'une orientation dans un cadre d'apprentissage tout au long de la vie et élabore un manuel à l'intention des décideurs politiques. Les priorités 2003-2004 retenues pour l'appel à propositions dans le cadre du programme Leonardo da Vinci comprennent l'amélioration de l'information professionnelle sur les professions nouvelles et émergentes, et la mise au point d'approches novatrices en partenariat en ce qui concerne les services d'orientation sur le lieu de travail, en particulier pour les travailleurs nécessitant des actions de recyclage et pour les travailleurs âgés.

L'importance de la coopération entre les autorités responsables de la formation et/ou de l'emploi, les institutions/écoles/universités a été soulignée par les **partenaires sociaux**, ce qui a contribué à l'identification et à l'anticipation des besoins de compétences et qualifications grâce aux rapports et aux études qui ont été réalisés dans plusieurs pays. Parmi les domaines d'intérêt, on citera l'identification des besoins en compétences de base ou de compétences liées aux TIC, le soutien apporté aux petites et moyennes entreprises en vue d'identifier les besoins en compétences et qualifications, le développement des compétences de certaines catégories de travailleurs en vue de maintenir et de développer leur employabilité, l'aide consentie aux sociétés et aux organisations pour qu'elles mettent en place des politiques de gestion des compétences et évaluent leurs répercussions et enfin l'adéquation des offres de formation par rapport aux besoins des entreprises et du marché de l'emploi.

Les initiatives entreprises pour établir un **réseau d'organes consultatifs industrie/éducation** ont cependant été freinées par le ralentissement de l'activité économique récent qui a eu un

effet dissuasif sur les velléités des acteurs privés à investir des ressources humaines et financières dans de tels réseaux de coopération.

5. Stratégies de développement des compétences, apprentissage tout au long de la vie et formation continue

L'accroissement de la participation à l'apprentissage tout au long de la vie est une pierre angulaire des stratégies d'emploi et de formation mais, selon les plans d'action nationaux 2003 pour l'emploi (PAN), les stratégies d'**apprentissage tout au long de la vie** sont variables en termes de cohérence et de couverture. En fait, l'enquête communautaire sur les forces de travail révèle que l'UE, dans son ensemble, n'a connu aucune amélioration de la proportion de la population active ayant participé à des actions de formation et d'éducation entre 2000 et 2002 (voir annexe, tableau 7). On est donc encore loin de voir émerger une véritable culture d'apprentissage tout au long de la vie jouissant d'une bonne participation et acceptation de la part de la population. En outre, les rapports sur la mise en œuvre des stratégies nationales tout au long de la vie qui émanent des États membres, des pays de l'AELE/EEE, des pays adhérents et des pays candidats¹⁵, montrent que si l'apprentissage tout au long de la vie est une question qui concerne la population dans son ensemble, l'accent est principalement mis aujourd'hui sur l'enseignement initial et la population active. Il n'est guère fait allusion à l'établissement d'une culture d'apprentissage tout au long de la vie au moyen d'un enseignement de base, mais tous les pays insistent sur la suppression des obstacles à l'apprentissage et sur l'amélioration de l'accès pour divers groupes de personnes à risque ou défavorisées et mettent en avant le besoin de rentabiliser les investissements déjà effectués plutôt que d'accorder de nouveaux financements. Le projet de rapport intermédiaire sur le programme "Éducation et formation 2010" indique qu'*"au plus tard en 2005, tous les pays devraient avoir défini une telle stratégie en impliquant tous les partenaires concernés, et un plan d'action cohérent pour sa mise en œuvre portant sur toutes les dimensions des systèmes formels et non formels"*. Actuellement, il ne semble guère que les investissements du secteur privé (y compris ceux des particuliers) s'accroissent, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle continue.

Selon l'un des **critères européens de référence** pour l'amélioration des systèmes d'éducation et de formation en Europe d'ici 2010, adoptés par le Conseil le 5 mai 2003, le niveau moyen de participation, dans l'Union européenne, d'ici 2010, à l'apprentissage tout au long de la vie, devrait être d'au moins 12,5% de la population adulte en âge de travailler (groupe d'âge de 25 à 64 ans) - ce critère étant renforcé par la ligne directrice pour l'emploi n° 4 (voir partie 2 concernant la stratégie européenne pour l'emploi).

Le **dialogue social** est important dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie. Dans l'ensemble des États membres, le pourcentage de salariés participant à des programmes de formation professionnelle continue (en interne ou en externe) est supérieur dans les entreprises où des conventions ont été conclues entre les partenaires sociaux ou avec les salariés, à ceux observés en l'absence de conventions¹⁶. Ceci vaut tout aussi bien pour les hommes que les femmes et aussi, d'une manière générale, pour les PME et les grandes entreprises.

L'importance de la **mobilisation des ressources** pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie se trouve confirmée par un large éventail

¹⁵ http://www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et_2010_fr.html

¹⁶ Données d'Eurostat CVTS2, année de référence 1999

d'instruments mis au point. Parmi ceux-ci figurent les investissements des sociétés dans le développement des compétences (par exemple l'établissement de stratégies de développement des compétences dans les entreprises, l'investissement dans la formation, le temps libre réservé à la formation), l'investissement par les individus eux-mêmes (par exemple les bons de formation) et les investissements conjoints (par exemple les chèques de formation, les fonds communs des partenaires sociaux et les programmes du Fonds social européen) ainsi que la mise en place ou le renforcement des incitants fiscaux.

6. Récompenses européennes en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie

Afin de distinguer les employeurs qui introduisent des stratégies innovantes de développement des compétences, la Commission a décerné, le 27 mars 2003, les premières **récompenses européennes** aux lieux de travail ayant instauré des pratiques particulièrement exemplaires. L'objectif de ces récompenses est de mettre en lumière et de diffuser les meilleures pratiques dans les domaines de l'apprentissage tout au long de la vie, de la lutte contre les discriminations et l'inégalité entre les sexes, trois facteurs essentiels pour l'action que mène l'UE en vue de créer des emplois de meilleure qualité et à hautes performances. Le prix récompensant l'apprentissage tout au long de la vie dans l'UE, sur le lieu de travail, a été décerné à un cabinet juridique finlandais, celui récompensant la diversité sur le lieu de travail, à un fabricant irlandais de microprocesseurs, et celui concernant l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail a permis de distinguer une entreprise pharmaceutique allemande. Une liste des 100 meilleurs lieux de travail de l'Union européenne a également été dressée. Plus de 1.000 concurrents de tous types et émanant de l'ensemble des 15 États membres avaient au départ participé à ce concours. Chacun d'entre eux a répondu à un questionnaire en donnant le détail des pratiques qu'il observe dans les domaines de l'apprentissage tout au long de la vie, de la diversité et de l'égalité entre les hommes et les femmes. Les candidats ont aussi mené des enquêtes aléatoires sur ces questions auprès de leur personnel, plus de 100 000 salariés ayant prêté leur concours.

7. Définition des compétences en matière de TIC et de commerce électronique

Les discussions portant sur d'autres définitions et sur les modèles de formation et de certification qui s'y rapportent sont en cours, notamment au sein du groupe de travail TIC institué dans le cadre du programme "Éducation et formation 2010". Cependant, les **définitions des compétences électroniques et en matière de TIC** consensuelles n'ont guère progressé à ce jour. Le ralentissement économique et l'éclatement de la bulle Internet ont eu un effet néfaste sur l'agenda politique et les velléités des entreprises de contribuer de manière significative à ces efforts. Si les médias ont fait, en 2003, une large part à l'externalisation, les progrès et les efforts découlent essentiellement des besoins et des stratégies des entreprises.

8. Suivi des compétences en matière de TIC et de commerce électronique

La Commission a établi, en septembre 2001, un "groupe de contrôle des compétences liées aux TIC" composé de représentants de l'ensemble des États membres de l'UE et de la Norvège, afin de mieux suivre la demande de telles compétences. Le groupe a publié un rapport de synthèse en mai 2002 et un rapport d'étalonnage des politiques nationales de soutien aux compétences en TIC, en octobre 2002. Dans le prolongement du sommet "e-Skills" qui s'est tenu du 16 au 18 octobre 2002, et des conclusions du Conseil du 5 décembre

2002 sur les TIC et les compétences en commerce électronique, la Commission a établi un **Forum européen e-compétences**¹⁷ en mars 2003. Le Forum réunit tous les acteurs pertinents (y compris l'OCDE) dans le domaine et a pour but de fournir une plateforme ouverte en vue de promouvoir le dialogue, l'obtention d'un consensus et une vision commune des défis clés en matière de TIC et de compétences en commerce électronique, tels que la mesure des déficits et des inadéquations et des réponses stratégiques. Un élément clé du mandat du Forum consiste à adopter des définitions communes des compétences des praticiens et utilisateurs de TIC ainsi que des compétences en commerce électronique, un rapport ad hoc du Forum étant attendu début 2004. En outre, une étude sur les répercussions de l'externalisation dans le domaine des services de TIC sera lancée en 2004. Le Forum remettra son rapport à la Commission en juin 2004 et une grande conférence – Conférence 2004 du Forum européen e-compétences - sera organisé les 14 et 15 juin 2004 en coopération avec les CEDEFOP et en partenariat avec les entreprises et les partenaires sociaux.

9. Identification, évaluation et reconnaissance de l'éducation et de la formation non formelles et informelles

Afin de lever les obstacles à la reconnaissance de l'éducation et de la formation, ou qu'elle soit acquise, un projet de principes européens communs pour la **validation de l'apprentissage non formel** a été mis au point dans le cadre du processus de Copenhague, dans le but d'assurer une meilleure compatibilité entre les approches adoptées dans les différents pays et à différents niveaux. Une première série de principes sera présentée au printemps 2004. En outre, un inventaire européen des méthodes de validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles est en cours d'élaboration (2003/2004) pour soutenir les échanges d'expériences et l'apprentissage mutuel. Certains pays ont commencé à mettre en place des systèmes de validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles, dans le cadre de la suppression des obstacles à la poursuite de l'apprentissage. Les **partenaires sociaux** souhaiteraient établir des passerelles entre le monde de l'éducation formelle et le monde du travail, qui joue un rôle essentiel dans l'acquisition de compétences non formelles et informelles.

10. Transparence et transférabilité des qualifications

Cette priorité est essentielle pour faciliter la mobilité au sein des secteurs et entre eux, et en l'occurrence il convient de citer la proposition de décision du Parlement européen et du Conseil instaurant un cadre unique pour la transparence des qualifications et des compétences (**Europass**) adoptée par la Commission le 17 décembre 2003, qui est en fait le premier résultat concret du processus de Copenhague. L'Europass se présentera comme un portefeuille coordonné des documents liés au CV européen. Soutenu par un système d'informations basé sur Internet, il comportera les documents existants (supplément au diplôme, supplément au certificat, portefeuille européen des langues¹⁸, et le MobiliPass, qui remplacera Europass-formation, l'ancien certificat de formation), qui seront d'un accès plus aisé aux citoyens et aux employeurs et dont l'impact et la visibilité seront meilleurs. Il sera également ouvert à de nouveaux documents de transparence. Conformément à l'objectif d'assurer une meilleure coordination et rationalisation, un organe unique par pays coordonnera la mise en œuvre, y compris les activités des réseaux et services européens connexes, et

¹⁷ Forum européen e-compétences sur le site Europa: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm> et plateforme en ligne du forum européen e-compétences: <http://cedefop.communityzero.com/esf>

¹⁸ Mis au point par le Conseil de l'Europe

l'information relative à l'Europass sera accessible via le portail européen sur la mobilité de l'emploi.

L'amélioration de la transparence et de la confiance mutuelle au sein des systèmes d'EFP et entre eux, dépend dans une large mesure de la **qualité de l'EFP**. Un cadre commun d'assurance qualité élaboré en relation avec le processus de Copenhague fournira une référence européenne aux décideurs politiques et aux praticiens, au niveau des systèmes et des dispensateurs, en prenant appui sur les principes clés des modèles d'assurance qualité existants les plus pertinents.

Une étude des réseaux européens d'**information et d'orientation** qui soutiennent la mobilité géographique de l'éducation, de la formation et du travail, débutera en 2003 sous l'égide du groupe expert de la Commission en matière d'orientation tout au long de la vie, et dans la perspective de la mise en œuvre de la décision sur l'Europass. Elle identifiera les points communs et les aspects complémentaires, et mettra l'accent sur la synergie entre les réseaux.

Le groupe de travail technique sur le **transfert d'unités capitalisables** dans l'enseignement et la formation professionnels a établi un rapport sur l'avancement des travaux en novembre 2003 dans lequel il indique qu'un système européen d'unités capitalisables dans l'EFP devrait viser à soutenir la transparence, la comparabilité, le transfert et la reconnaissance des compétences et/ou des qualifications entre les différents pays et à différents niveaux, en élaborant des niveaux de référence, et en tenant compte des expériences pertinentes dans l'enseignement supérieur. Dans l'enseignement supérieur, le système européen d'unités capitalisables transférables dans toute la Communauté (ECTS) est désormais largement utilisé par les établissements d'enseignement supérieur en vue de faciliter la mobilité des étudiants. Ce système est également utilisé par les institutions en tant qu'instrument de transparence qui leur est propre et il pénètre de plus en plus la législation de nombreux États membres. Dans le cadre du processus de Bologne, la conférence ministérielle qui s'est tenue récemment à Berlin a encouragé la poursuite des progrès dans le but de faire de l'ECTS non seulement un système de transfert d'unités, mais aussi un système d'accumulation.

La déclaration de Copenhague s'intéresse également au rôle que peuvent jouer les **secteurs** dans la promotion de l'éducation et de la formation professionnelle, étant entendu que le niveau sectoriel revêt une importance particulière pour la mise au point de solutions EFP aux niveaux européen et international, notamment par l'adoption de normes communes sur les qualifications et de modules de formation. Une identification des initiatives a été lancée en coopération avec le CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) qui débouchera sur l'établissement d'une base de données devant répondre aux besoins des multiples acteurs impliqués dans l'élaboration et l'offre d'éducation et de formation, en vue d'assurer une visibilité accrue des initiatives au niveau sectoriel et d'améliorer l'apprentissage mutuel. En outre, le programme Leonardo da Vinci apportera un soutien systématique aux initiatives mises en œuvre à l'échelon des secteurs et branches d'activité.

11. Investissement en ressources humaines dans les régions moins avancées

L'une des principales fonctions du Fonds social européen est de promouvoir des investissements en **capital humain** efficaces et rentables. Dans l'actuelle période de programmation, quelque 62% du total des dépenses du FSE ont été affectées à des mesures d'employabilité visant principalement la promotion des qualifications et compétences de la main-d'œuvre (composantes clés du soutien de la mobilité professionnelle). Dans le même

temps, 20% environ des ressources sont réservés à des mesures d'apprentissage tout au long de la vie. En outre, les prêts accordés par la Banque européenne d'investissement en faveur du développement du capital humain correspondent à 8% de ses activités actuelles.

La nécessité de lutter contre les disparités régionales relevées dans les États membres en matière de développement du capital humain se trouve clairement reflétée dans la ventilation des dépenses du FSE puisque 51% environ des dépenses totales du FSE vont à des régions d'objectif 1 (c'est-à-dire des régions en retard de développement) alors que l'objectif 3 (soutien à l'éducation, à la formation et à l'emploi dans l'UE) vient en deuxième lieu pour ce qui est de l'octroi d'assistance.

L'examen à mi-parcours du FSE, en 2003 et 2004, fournit l'occasion de réexaminer le soutien accordé par le FSE à la stratégie européenne pour l'emploi, et d'intensifier les efforts accomplis pour soutenir et promouvoir l'investissement dans le capital humain, dans la poursuite des objectifs prévus par la stratégie de Lisbonne. À cette fin, une série de séminaires FSE nationaux se sont tenus durant l'automne 2003 pour examiner le changement potentiel d'orientation des activités du FSE dans les États membres, afin de les adapter aux lignes directrices révisées de l'EEE. En janvier 2004, un séminaire européen sera organisé afin de rassembler les conclusions de ces séminaires nationaux et d'évaluer les implications pour l'avenir. Ceci implique à la fois une révision des programmes du FSE pour les États membres actuels, et de la manière dont le développement du capital humain est intégré dans les priorités de programmation des nouveaux États membres, de 2004 à 2006.

Étant donné que la plupart des régions des nouveaux États membres se situeront dans la catégorie d'objectif 1, l'investissement en capital humain, destiné à accompagner l'investissement en capital physique, est tout aussi important dans ces régions. Les documents de programmation proposés par les pays adhérents attestent et témoignent de cette constatation. En tout, le FSE participera à 25 programmes - 12 pour l'objectif 1, 3 pour l'objectif 3 et 10 pour l'initiative EQUAL du FSE (destinée à contribuer à la lutte contre les discriminations et les inégalités sur le lieu de travail). Dans chacun d'eux, le développement des ressources humaines se voit accorder une priorité importante.

Les actions mises en œuvre par la Commission en ce qui concerne la société de l'information dans les zones rurales préparent la voie à la pleine participation de tous les citoyens (même dans les régions défavorisées) à l'économie de la connaissance. Les fers de lance de la recherche dans ce domaine bénéficient, grâce à la Commission, de l'effet multiplicateur engendré par les actions régionales et structurelles ; cet effet pourrait être renforcé.

1.2.2. Faciliter la mobilité géographique

12. Application des dispositions relatives à la libre circulation des travailleurs

Il est essentiel de supprimer tous les obstacles administratifs et juridiques à la mobilité qui subsistent encore. Le 11 décembre 2002, la Commission a donc adopté une communication intitulée "**Libre circulation des travailleurs**: en tirer pleinement les avantages et les potentialités"¹⁹. Cette communication contient des informations sur les aspects juridiques les plus importants de la libre circulation des travailleurs et fournit des lignes directrices aux États membres et aux employeurs en ce qui concerne la mise en œuvre du droit communautaire dans ce domaine. Il est ainsi apparu que les citoyens européens se heurtent

¹⁹ (COM(2002) 694final)

encore à de nombreux obstacles juridiques lorsqu'ils recherchent un emploi dans un autre État membre ou commencent à travailler dans un autre pays. La Commission continue de fournir des informations et de suivre de près le respect effectif par les États membres des dispositions communautaires relatives à la libre circulation des travailleurs ; un grand nombre de procédures d'infraction ont donc été entamées à l'encontre de certains États membres.

Le 5 mars 2003, la Commission a adopté son deuxième rapport sur l'application des directives 90/364, 90/365 et 93/96 relatives à la libre circulation des personnes qui ne travaillent pas dans l'État membres d'accueil²⁰. Le rapport dénonce le maintien d'obstacles au droit de séjour des retraités, des étudiants et d'autres citoyens non actifs et rappelle les principales procédures d'infraction ouvertes par la Commission. Il évoque également les principaux développements de la jurisprudence de la Cour de Justice qui, s'appuyant sur la notion de citoyenneté européenne, interprète les prescriptions contenues dans ces directives de manière plus flexible, et souligne l'importance de la proclamation, à Nice le 7 décembre 2000, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui est cruciale pour les dispositions en matière de libre circulation puisqu'elle codifie et met en exergue les droits fondamentaux.

Le 22 septembre 2003, le Conseil est parvenu à un accord politique sur la proposition de directive, adoptée en mai 2001 et modifiée en avril 2003, relative aux droits des citoyens de l'Union de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres²¹. Cette proposition opère une refonte et une simplification des différents instruments communautaires existants en matière de **droit de séjour** des salariés et non salariés, des étudiants, des retraités et autres personnes inactives. Elle dispose également que les citoyens de l'Union acquerront un droit de séjour permanent dans l'État membre d'accueil après 5 années de résidence. L'adoption définitive est prévue en 2004.

Le Conseil est également arrivé à un accord politique le 6 juin 2003 sur la proposition de directive relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée²² qui améliorera également la **mobilité des ressortissants de pays tiers**. Après 5 années de résidence légale dans un État membre et pour autant que les autres conditions nécessaires pour obtenir le statut de résident de longue durée soient remplies, la proposition accorde aux résidents de longue durée un ensemble de droits uniformes qui sont aussi semblables que possible à ceux des citoyens de l'UE, ainsi que le droit de circuler et de s'établir dans un autre État membre pour des raisons professionnelles, d'études ou autres. Les conditions de cette mobilité sont considérablement facilitées. La directive a été adoptée le 25 novembre 2003.

13. Modernisation et simplification de la coordination en matière de sécurité sociale, introduction d'une carte européenne d'assurance maladie

L'amélioration de la transférabilité au niveau européen des **droits de sécurité sociale** s'est poursuivie grâce à la réforme et à la simplification du règlement 1408/71 portant coordination des systèmes de sécurité sociale. Le Parlement européen a adopté son rapport (le rapport Lambert) le 3 septembre 2003. Le 1^{er} décembre 2003, le Conseil est parvenu à un accord politique sur l'ensemble du texte de la proposition, à l'exclusion des annexes. L'adoption définitive du nouveau règlement est prévue au printemps 2004; cependant, le nouveau règlement n'entrera en vigueur qu'après l'adoption du règlement d'application. L'adoption du

²⁰ (COM (2003) 101 final)

²¹ (COM(2003) 199final)

²² (COM (2001) 127 final)

règlement 859/2003, qui étend les dispositions du règlement 1408/71 aux ressortissants d'États tiers en situation régulière de séjour, constitue une contribution importante à l'intégration de ressortissants provenant de pays tiers. Ce règlement est entré en vigueur le 1^{er} juin 2003.

S'agissant de la **carte européenne d'assurance maladie**, la Commission a adopté une communication, le 17 février 2003²³, qui présente une feuille de route pour l'introduction progressive de cette carte en remplacement des formulaires qui sont actuellement exigés pour les soins de santé dispensés dans un autre État membre, à l'occasion d'un séjour temporaire. Dans le prolongement du mandat accordé par le Conseil européen de printemps de 2003, les décisions correspondantes, qui permettront le lancement de la carte le 1^{er} juin 2004, ont été adoptées avant l'été 2003. Dans le même temps, la Commission a déposé une proposition de modification du règlement 1408/71, qui accorderait les mêmes droits à toutes les catégories de patients (travailleurs, travailleurs en détachement, retraités, étudiants, etc.) en présence de "soins médicalement nécessaires". Un autre objectif de cette proposition réside dans la simplification des procédures à l'intention des citoyens. Le Conseil est rapidement parvenu à un accord le 20 octobre 2003 sur ce texte ; l'adoption définitive est prévue au printemps 2004. Dans une prochaine étape, la Commission ouvrira des discussions sur le lancement éventuel d'une carte à puces qui pourrait comprendre d'autres fonctionnalités liées aux soins de santé.

14. Transférabilité des pensions complémentaires

L'amélioration de la transférabilité des **droits à pension complémentaire** a fait l'objet d'une procédure de consultation des partenaires sociaux par la Commission en juin 2002, en vue de mettre en oeuvre des actions législatives ou autres (conventions collectives, directives, recommandations, codes de bonnes pratiques, lignes directrices, etc.). Une seconde phase de consultation a été lancée le 12 septembre 2003. Il est proposé que les partenaires sociaux prennent des mesures pour supprimer les obstacles à l'acquisition de droits à pension (conditions d'âge minimum, périodes d'attente et de stage) pour améliorer la préservation des droits à pension acquis (en les protégeant contre l'érosion due à l'inflation) et pour faciliter le transfert des droits à pension d'un régime à l'autre. Les propositions avancées sont, dans une large mesure, basées sur les travaux réalisés au sein du comité dans le domaine des pensions complémentaires²⁴ (Forum des pensions).

En ce qui concerne l'**élimination des entraves fiscales** à la fourniture transfrontalière des retraites professionnelles²⁵, la Commission a décidé d'inviter les États membres à supprimer toutes les dispositions fiscales nationales qui, par leur effet discriminatoire à l'encontre des institutions de retraite professionnelle établies dans d'autres pays de l'UE, violent les dispositions du traité relatives à la libre circulation des travailleurs et des capitaux ainsi qu'à la libre circulation des services dans le domaine des pensions professionnelles. Ceci vaut tout aussi bien pour le paiement transfrontalier des cotisations aux régimes à pension (nécessaire pour une adhésion transfrontalière) que pour les transferts transfrontaliers de droits à pension acquis. La Commission procède actuellement à l'examen des dispositions nationales pertinentes et elle prend les mesures nécessaires pour garantir une conformité au traité. Huit

²³ COM(2003)73 final)

²⁴ tabli par la décision de la Commission C(2001) 1775 du 9 juillet 2001, relative à la création d'un comité dans le domaine des pensions complémentaires.

²⁵ voir la communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen et au Comité économique et social du 19 avril 2001 "Élimination des entraves fiscales à la fourniture transfrontalière des retraites professionnelles" (COM (2001) 214).

procédures d'infraction contre différents États membres ont d'ores et déjà été entamées²⁶. Enfin, la directive récemment adoptée sur les institutions de retraite professionnelle, qui vise à garantir la liberté de la fourniture de services de retraite professionnelle en Europe, ainsi que la libre circulation des capitaux dans ce secteur, permettra aux groupes paneuropéens de compagnies d'établir des fonds de pension paneuropéens, qui faciliteront la mobilité de l'emploi au sein de ce groupe²⁷.

La Commission a suivi la mise en œuvre, par les États membres, de la directive 98/49/CE relative à la sauvegarde des **droits à pension complémentaire** des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, qui constitue la première étape vers la suppression des obstacles à la libre circulation en matière de pensions complémentaires. D'ici fin 2004, la Commission présentera un rapport qui sera élaboré sur la base des réponses fournies par les États membres à un questionnaire qui leur sera adressé par la Commission début 2004.

15. Meilleure reconnaissance professionnelle des professions réglementées

La Commission a déposé des propositions en vue de réduire les entraves réglementaires et administratives à la **reconnaissance des qualifications professionnelles** pour les professions réglementées, en mars 2002, et elle a invité le Conseil et le Parlement européen à adopter cette directive sur la reconnaissance des qualifications professionnelles en 2003, qui doit entrer en vigueur d'ici 2005. Le Conseil européen de mars 2003 a souligné qu'un accord politique devrait être conclu d'ici fin 2003 sur cette directive. Cependant, les progrès ont été lents au Parlement européen.

16. Renforcement du marché intérieur des services

La Commission a adopté une proposition de directive visant à réduire les obstacles à la **libre prestation de services** et au **recours à la liberté d'établissement** en décembre 2003. Cette proposition vise à l'établissement d'un cadre juridique clair et équilibré dans le but de simplifier les conditions d'établissement et la fourniture de services transfrontaliers. La proposition avait été annoncée dans la stratégie pour le marché intérieur²⁸ de la Commission et elle est conforme aux orientations indiquées par le Parlement européen et le Conseil.

17. Suppression des obstacles à la mobilité géographique liés aux mécanismes de rémunération, aux avantages fiscaux et au logement

Il n'existe guère d'informations sur les améliorations possibles dans ce domaine. Ainsi, les rigidités de fonctionnement du marché du **logement** constituent toujours un problème pour la mobilité géographique interne dans certains États membres. Les grandes orientations des politiques économiques 2002 et 2003 abordent cette question, en faisant des recommandations spécifiques à certains États membres. Toutefois, selon le rapport de mise en œuvre des GOPE 2002, cette question n'a pas particulièrement retenu l'attention au niveau national, bien que

²⁶ voir les communiqués de presse IP/03/179 du 5 février 2003, IP/03/965 du 9 juillet 2003 et IP/03/1756 du 17 décembre 2003 sur le site <http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guestfr.ksh>. Les pays concernés sont le Danemark, la Belgique, l'Espagne, la France, l'Irlande, le Portugal et le Royaume-Uni.

²⁷ Directive 2003/41/CE du Parlement européen et du Conseil du 3 juin 2003 concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle.

²⁸ Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions – Stratégie pour le marché intérieur - Priorités 2003 - 2006, COM (2003) 238(01).

les GOPE pour 2003-2005²⁹ rappellent que les États membres devraient supprimer les obstacles à la mobilité qui sont liés au marché du logement en vue de faciliter la mobilité géographique et professionnelle. Ces mêmes orientations proposent également de veiller à ce que les systèmes de **négociations salariales** assurent l'adéquation entre salaires et productivité en prenant en compte les différences de productivité selon les qualifications et les conditions locales du marché du travail.

18. Compétences linguistiques et transculturelles

Les compétences linguistiques sont indissociables de la mobilité en Europe. Dans le contexte du plan d'action Langue adopté par la Commission le 24 juillet 2003³⁰, le but recherché est de faire en sorte que les élèves apprennent au moins deux langues européennes en plus de leur langue maternelle. Ce plan est l'aboutissement de l'Année européenne des langues 2001, de la résolution du Parlement européen du 13 décembre 2001 sur la promotion de l'**apprentissage des langues** et de la diversité linguistique, et de l'invitation adressée par le Conseil Éducation du 14 février 2002 aux États membres de prendre des mesures concrètes et, pour ce qui concerne la Commission, d'élaborer des propositions.

Le plan d'action Langue décrit le contexte et les principaux objectifs stratégiques à poursuivre dans trois grands domaines : étendre les avantages de l'apprentissage des langues tout au long de la vie à l'ensemble des citoyens, améliorer l'enseignement des langues et créer un environnement plus favorable aux langues. Il contient des propositions concrètes pour une série d'actions à mener au niveau européen afin de soutenir les actions menées par les autorités locales, régionales et nationales. Les actions utilisent les ressources disponibles dans le cadre des programmes et activités communautaires existants. Un certain nombre d'actions visent à accroître la mobilité des apprenants et des professeurs de langues. Conjuguées, les actions proposées et celles menées par les États membres peuvent provoquer un changement radical en matière de promotion de l'apprentissage des langues et de la diversité linguistique. En 2007, la Commission évaluera les actions menées à tous les niveaux et fera rapport au Parlement européen et au Conseil.

19. Davantage d'apprentissage transnational dans d'autres États membres

L'accroissement de la **mobilité dans l'éducation et la formation** est un élément essentiel du programme de travail "Éducation et formation 2010". Le groupe de travail sur la mobilité institué par la Commission pour promouvoir les questions de mobilité dans le cadre de ce processus a remis une première série de recommandations stratégiques qui se concentrent sur les trois questions les plus pertinentes: l'accès à la mobilité, la qualité dans la mobilité et l'ouverture de l'Europe à un monde plus large (mobilité en dehors de l'UE). Elles comportent des propositions visant à : a) renforcer la mobilité européenne (en particulier dans le domaine de la formation professionnelle, qui est moins développée que la mobilité dans l'enseignement supérieur) ; b) consentir des efforts substantiels, au moyen d'actions concrètes, pour garantir que les personnes défavorisées ont accès à la mobilité au sein de l'UE ; c) développer une "charte de la qualité" au niveau européen pour les actions en faveur de la mobilité ; d) rendre l'éducation et la formation en Europe plus attrayantes en élaborant une stratégie de commercialisation européenne visant à soutenir et compléter les efforts des pays membres en matière de promotion de leurs systèmes éducatifs (pour l'heure, essentiellement l'enseignement supérieur) dans le reste du monde.

²⁹ COM(2003) 170 final)

³⁰ (COM(2003) 449 final)

Ces recommandations sont reprises dans le rapport sur le suivi de la recommandation sur la mobilité et dans le plan d'action pour la mobilité dans la Communauté des étudiants, des personnes en formation, des volontaires, des enseignants et des formateurs³¹, établi parallèlement à la présente communication.

Le renforcement et l'amélioration de la mobilité à des fins d'apprentissage constituera une priorité politique et stratégique pour **l'établissement futur des programmes européens en matière d'éducation, de formation et de jeunesse** après 2006 (lorsque les programmes actuels seront venus à échéance). La proposition relative aux nouveaux programmes pour la période 2007-2013 devrait être soumise au Parlement européen et au Conseil début 2004.

En plus des mesures mises en œuvre dans le domaine de l'éducation et de la formation, la question de la **mobilité des chercheurs** a été examinée dans le contexte de la mise en œuvre de la communication de la Commission intitulée "Stratégie en faveur de la mobilité au sein de l'espace européen de la recherche"³². Les progrès suivants ont été enregistrés : le portail de la mobilité des chercheurs³³ est en ligne depuis juillet 2003 et le réseau européen de centres de mobilité pour chercheurs (ERA-MORE) sera lancé début 2004. Une proposition de directive et un plan d'action concernant les conditions d'entrée et de séjour des chercheurs de pays tiers sera adoptée début 2004, afin de faciliter l'admission et la mobilité des chercheurs issus de pays tiers. Par ailleurs, la question de la mobilité des chercheurs est également abordée dans la communication "Les chercheurs dans l'espace européen de la recherche : une profession, des carrières multiples"³⁴.

20. Reconnaissance des qualifications et compétences éducatives dans les professions non réglementées

Les mesures relatives à la transparence, à la transférabilité et à la reconnaissance des qualifications et compétences, y compris le développement de l'assurance qualité dans l'EFP, qui sont mises au point dans le cadre du processus de Copenhague, prennent en compte la promotion de la mobilité professionnelle et géographique dans la perspective de l'apprentissage tout au long de la vie. La question de la reconnaissance des qualifications et compétences dans les professions non réglementées est donc abordée au point 10 ci-dessus.

21. Suppression des limites liées aux qualifications dans les conventions collectives.

Les partenaires sociaux se sont penchés sur cette question dans le contexte du cadre d'actions pour le développement des compétences et qualifications tout au long de la vie (voir chapitre 4 ci-après). La comparaison et l'équivalence des qualifications sont également examinées dans le cadre du dialogue social sectoriel au niveau européen. Les actions de suivi au niveau national comprennent l'examen du cadre d'actions entre les partenaires sociaux et l'insertion des priorités dans les conventions collectives. Toutefois, des informations supplémentaires seront nécessaires pour évaluer les progrès accomplis.

³¹ COM(2004)21.

³² COM(2001)331 final du 20.6.2001 et SEC (2003) 146 final du 4.2.2003.

³³ <http://europa.eu.int/eracareers>

³⁴ COM(2003) 436 final du 18.7.2003

22. Développement de la politique d'immigration à l'échelon communautaire

Dans le domaine de la **politique d'immigration**, la Commission a adopté, en juin 2003, une communication sur l'immigration, l'intégration et l'emploi, en réponse à la demande formulée par le Conseil européen de Tampere d'élaborer une politique d'insertion des ressortissants de pays tiers dans le cadre de la politique globale de l'UE en matière d'immigration. Cette communication abordait également les problèmes liés à l'emploi en ce qui concerne l'immigration, conformément aux orientations découlant de la stratégie de Lisbonne et du rapport de la Commission du printemps. Lors de sa réunion du 20 octobre 2003, le Conseil Emploi, politique sociale, santé et affaires des consommateurs a réservé un accueil favorable à la communication, en insistant sur le fait que toutes initiatives devaient être prises dans le cadre de la stratégie de Lisbonne et de la stratégie européenne pour l'emploi. Le règlement 859/2003, qui étend les dispositions du règlement 1408/71 aux ressortissants légaux de pays tiers, est entré en vigueur le 1er juin 2003. Toutefois, aucun progrès n'a globalement été observé en ce qui concerne la question des migrations économiques à des fins professionnelles.

1.2.3. Amélioration de l'information et transparence des opportunités d'emploi

23. Création d'un site européen unique d'information sur la mobilité

Le **portail européen centralisant les informations sur la mobilité professionnelle**³⁵ a été ouvert en septembre 2003, sur la base d'une version améliorée du site EURES existant dont les contenus et fonctionnalités ont été améliorés; il intègre les opportunités d'apprentissage du site PLOTEUS lancé le 5 mars 2003³⁶ (Ploteus accorde un accès structuré aux informations sur l'éducation et la formation à tous les niveaux et dans tous les pays membres de l'UE/EEE et pays candidats et donne des informations dans toutes les langues de l'UE, qui sont fournies par le réseau des centres nationaux de ressources pour l'orientation professionnelle (NRCVG). Le portail sur la mobilité de l'emploi propose des liens vers d'autres sites intéressants, y compris le portail de la mobilité des chercheurs. En 2004 débutera une étude de la Commission sur les réseaux **d'information et d'orientation** qui soutiennent la mobilité géographique de l'éducation, de la formation et de l'emploi, en vue de préparer la mise en œuvre de la décision Europass (voir point 10). Elle cernera les points communs et complémentaires et examinera la synergie entre les réseaux.

24. Modernisation d'EURES

La décision de la Commission visant à actualiser le fonctionnement d'**EURES** a été adoptée en décembre 2002³⁷, les aspects opérationnels étant réglementés dans une Charte EURES, adoptée en avril 2003³⁸, qui contient des descriptions plus détaillées des activités, des objectifs opérationnels, des normes de qualité, etc., que doivent appliquer les responsables de la gestion d'EURES. La stratégie d'EURES prévoit – entre autres éléments clés - de permettre, d'ici 2005, à tous les demandeurs d'emploi d'accéder à l'ensemble des offres d'emploi dans l'UE, ce dont témoigne clairement la ligne directrice pour l'emploi n° 3. Une nouvelle plateforme informatique d'EURES, qui sera établie d'ici 2005, soutiendra cette mesure. La Commission collabore avec l'Organisation internationale du travail pour

³⁵ <http://europa.eu.int/eures>

³⁶ <http://www.ploteus.net>

³⁷ Décision de la Commission 2003/8/CE - JO L 5/16 du 10.1.2003

³⁸ JO C 106/3 du 3.5.2003

rechercher de nouvelles solutions d'adaptation et d'amélioration des codes de la classification internationale type des professions (CITP) initialement conçus à des fins statistiques, de manière à pouvoir les utiliser dans les descriptions professionnelles utiles pour les activités de placement et d'orientation.

25. Campagne d'information sur la mobilité à l'échelon européen

Une campagne d'information sur la mobilité à l'échelon européen a été lancée en septembre 2003 concurremment à l'ouverture du portail sur la mobilité de l'emploi, une série d'actions ayant été ciblées sur les niveaux sectoriel, national, régional et de l'égalité entre les femmes et les hommes³⁹.

1.2.4. Implication des partenaires sociaux

Après l'insertion, par les partenaires sociaux, de la mobilité dans les **priorités clés de leur programme de travail commun 2003-2005**, un séminaire spécifique sur la mobilité a été organisé avec eux le 13 février 2003, dans le cadre du dialogue social. Les partenaires sociaux ont manifesté un intérêt particulier pour les domaines de l'apprentissage tout au long de la vie (voir également les diverses activités des partenaires sociaux citées sous les objectifs 4, 5, 9 et 21 ci-dessus), les possibilités d'attirer les femmes et les jeunes vers certaines professions, la transparence et la transférabilité des qualifications professionnelles, la transférabilité des droits à pension complémentaire, l'immigration et la réforme d'EURES. Les partenaires sociaux participent également à l'ensemble des groupes de travail créés dans le cadre du "Processus de réalisation des objectifs" en matière d'éducation et de formation et au titre du processus de Copenhague en matière d'éducation et de formation professionnelles.

L'**apprentissage tout au long de la vie** est un domaine stratégique dans lequel les partenaires sociaux européens ont également un rôle particulièrement important à jouer et c'est ainsi qu'ils ont adopté, en mars 2002, un **cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie** au titre de leur contribution à la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne. Ils ont identifié quatre domaines d'action prioritaires: l'identification et l'anticipation des besoins de compétences et qualifications; la reconnaissance et la validation des compétences et qualifications ; l'information, le soutien et la fourniture d'orientations; et la mobilisation des ressources. Les organisations membres des partenaires sociaux européens sont convenus de promouvoir ce cadre d'actions dans les États membres à tous les niveaux appropriés, compte tenu des pratiques nationales, et de transmettre le texte à tous les acteurs intéressés au niveau européen et national. Ils établissent des rapports annuels sur les actions entreprises au niveau national au titre des quatre priorités, le premier rapport ayant été soumis au premier sommet social à la veille du Conseil européen de Bruxelles, en mars 2003. Il montre comment l'établissement du cadre d'actions dans les différents contextes nationaux a suscité des débats et contribué à l'enrichissement des discussions entre les partenaires sociaux sur le développement des compétences et qualifications et, parfois, permis de regrouper des activités autour des quatre priorités identifiées au niveau européen. Les partenaires sociaux ont également prié la Commission et le Conseil de tenir compte du cadre d'actions prioritaires dans le contexte des futurs objectifs assignés au système d'éducation et de formation. Les efforts visant à promouvoir l'échange d'informations et l'enrichissement mutuel seront valorisés et poursuivis dans les années à venir, dans le contexte du programme de travail pluriannuel des partenaires sociaux. Le

³⁹ Des informations sont disponibles sur le portail européen sur la mobilité de l'emploi à l'adresse Internet: <http://europa.eu.int/eures>

deuxième rapport sur les actions nationales devrait être soumis au deuxième sommet social, au printemps 2004.

2. CONTRIBUTION A LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI ET AU PROGRAMME ÉDUCATION ET FORMATION 2010

La nouvelle **Stratégie européenne pour l'emploi**, adoptée par le Conseil le 22 juillet 2003, a été révisée de manière à mieux tenir compte des besoins d'une Union européenne élargie, à réagir de manière plus efficace aux défis auxquels se trouve confronté un marché de l'emploi moderne, et à mieux contribuer à la stratégie de Lisbonne. Le Fonds social européen a, durant toutes les années, apporté un soutien actif à la SEE, et la plupart des questions thématiques qui relevaient des quatre piliers initiaux de la SEE ont bénéficié d'un soutien financier du FSE dans la majorité des États membres. Durant la période de programmation actuelle, le FSE a changé d'orientation, passant d'un programme de formation à un instrument politique de soutien des objectifs stratégiques de la SEE. À un niveau agrégé, les activités du FSE viennent compléter les stratégies nationales.

Deux lignes directrices spécifiques pour l'emploi adoptées par le Conseil en juillet 2003 concernent les pénuries de main-d'œuvre et les goulets d'étranglement, et soulignent le besoin d'améliorer les niveaux de qualifications par un apprentissage tout au long de la vie.

La ligne directrice n° 3 invite les États membres à répondre aux **pénuries de main-d'œuvre et goulets d'étranglement en matière de qualifications** au moyen de politiques globales mettant pleinement en œuvre l'ensemble des éléments du plan d'action en matière de compétences et de mobilité. Outre la promotion de la mobilité professionnelle et la suppression des obstacles à la mobilité géographique, au moyen de la mise en œuvre du plan d'action, les lignes directrices demandent, en particulier, une amélioration de la reconnaissance et de la transparence des qualifications et compétences, la transférabilité des droits de sécurité sociale et des droits à pension, l'offre de stimulants appropriés dans les systèmes socio-fiscaux, et la prise en compte des aspects de l'immigration qui concernent le marché du travail. Cette ligne directrice appelle également à la promotion de la transparence des opportunités d'emploi et de formation, de manière à soutenir plus efficacement l'adéquation de l'emploi et à fixer un objectif stratégique: d'ici 2005, les demandeurs d'emploi de toute l'UE devraient pouvoir consulter l'ensemble des offres d'emploi proposées par les services de l'emploi des États membres.

Les États membres sont également encouragés à mettre en œuvre des **stratégies d'apprentissage tout au long de la vie** globales dans le but de doter tous les individus des compétences requises d'une force de travail moderne, et de réduire les inadéquations et goulets d'étranglement en matière de qualifications sur le marché de l'emploi. Pour soutenir cet engagement, la ligne directrice n° 4 (Favoriser le développement des ressources humaines et l'éducation et la formation tout au long de la vie") comprend également deux objectifs stratégiques que l'UE doit atteindre d'ici 2010, et qui renforcent les références européennes concrètes pour l'amélioration des systèmes d'éducation et de formation en Europe:

- au moins 85% des personnes âgées de 22 ans dans l'Union européenne devraient avoir accompli des études du niveau de l'enseignement secondaire supérieur;

- le niveau moyen de participation, dans l'Union européenne, à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, devrait être de 12,5% de la population active en âge de travailler (groupe d'âge de 25 à 64 ans).

Les lignes directrices indiquent également que les politiques viseront à accroître l'investissement en ressources humaines.

Sur la base des lignes directrices adoptées, les États membres ont présenté leurs plans d'action nationaux pour l'emploi en octobre 2003. Les États membres détaillent à des degrés variables les mesures prises par eux en vue de promouvoir la mobilité professionnelle et géographique aussi bien au sein de leur pays qu'au-delà des frontières nationales.

Des préparatifs sont en cours dans la plupart des États membres pour augmenter le nombre d'offres d'emploi accessibles au moyen de la base de données EURES. Cependant, les plans d'action nationaux ne contiennent pas toujours un engagement clair de respecter l'obligation contenue dans la ligne directrice, selon laquelle l'ensemble des demandeurs d'emploi de l'UE doivent être en mesure de consulter toutes les offres d'emploi publiées par les services de l'emploi des États membres d'ici 2005. D'autres mesures particulièrement pertinentes pour l'encouragement de la mobilité géographique comprennent des activités de recrutement sectoriel (par exemple en Autriche) et des incitants à suivre des formations dans d'autres parties du pays (en Italie). Certains pays (par exemple la Suède et l'Allemagne) promeuvent la mobilité géographique des travailleurs sans emploi ou des travailleurs menacés de chômage; ils offrent une assistance spécifique à la mobilité et sollicitent davantage le bon vouloir des chômeurs de se déplacer dans une autre région pour exercer une autre profession. Le Portugal et le Danemark promeuvent la mobilité au sein de l'administration publique et inscrivent, dans leurs efforts de réforme, des mesures telles que la formation professionnelle, l'évaluation des performances individuelles et des services, la redéfinition des fonctions et la formation spécifique.

En dehors de ces mesures qui sont liées spécifiquement au marché de l'emploi, un certain nombre de pays mettent l'accent sur les problèmes de mobilité dans les domaines de l'éducation, de la recherche et de la formation, de l'apprentissage des langues, de la reconnaissance des diplômes et de la mise sur pied de nouveaux systèmes d'évaluation des qualifications. La Suède fait état d'un projet spécifique visant à dispenser aux titulaires de diplômes universitaires ou d'établissements d'enseignement supérieur, obtenus en dehors de la Suède, qui n'occupent pas des emplois correspondant à leurs niveaux d'aptitudes, une formation supplémentaire qui leur permettra d'occuper des emplois conformes à leurs niveaux de qualifications et les aidera à exploiter leurs connaissances et compétences.

La transférabilité des droits de sécurité sociale et des droits à pension fait l'objet d'une brève mention par quelques États membres seulement. L'Irlande a récemment introduit des comptes d'épargne personnelle de retraite (PRSA), peu onéreux, d'un accès aisé, et des comptes d'investissement personnel de longue durée pour permettre aux gens d'épargner pour leur retraite d'une manière flexible. Le gouvernement néerlandais envisage de permettre aux professionnels non salariés, tels que les médecins, kinésithérapeutes et autres membres du corps médical, de transférer leurs droits à pension à destination ou à partir de l'organisme de gestion d'un système de pension professionnelle obligatoire, au moyen d'un droit statutaire.

Trois pays seulement évoquent les aspects de l'immigration liés au marché du travail dans leurs PAN. Les Pays-Bas mènent une politique de migrations restrictives en ce qui concerne l'emploi suscité par la demande, mais néanmoins l'admission temporaire d'immigrants

hautement qualifiés est acceptée pour répondre aux pénuries de main-d'oeuvre. Le Portugal souhaite mettre en place une gestion des flux d'immigration au moyen de prévisions bisannuelles des offres d'emploi et des secteurs d'activité disponibles. Le gouvernement suédois et la Confédération des entreprises suédoises ont créé un comité de d'insertion des immigrants dans le marché de l'emploi.

Dans le domaine de **l'éducation et de la formation tout au long de la vie**, la mise en œuvre de la ligne directrice n° 4 trouve son expression dans l'engagement pris par certains États membres d'accroître l'accès des travailleurs, en particulier les travailleurs peu qualifiés, à la formation. La Belgique, par exemple, a indiqué, dans ses PAN pour 2003, son intention d'augmenter la participation du groupe d'âge des adultes (25 à 64) à l'éducation et à la formation, pour la faire passer de 6,5% en 2002 à 12,5% en 2010 (conformément aux lignes directrices pour l'emploi). En Grèce, l'augmentation annoncée est de 1,2% en 2002 à 10% en 2008.

Comme indiqué dans la partie 1, deux processus dans le domaine de **l'éducation et de la formation**, étroitement liés entre eux, ont été lancés en 2001 et 2002, en liaison étroite avec les objectifs du plan d'action en matière de compétences et de mobilité: le programme de travail global sur les objectifs futurs des systèmes d'éducation et de formation ("Éducation et formation 2010") qui vise à promouvoir la convergence des politiques nationales vers les principaux objectifs de l'UE dans ces domaines, et la coopération européenne améliorée dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelles, que la "**déclaration de Copenhague**" appelait de ses vœux. Les activités mises en œuvre dans le cadre de ces initiatives contribuent directement à la mise en œuvre du plan d'action. Les treize objectifs européens vers lesquels les politiques doivent tendre d'ici 2010, comprennent l'objectif 1.2 (développer les compétences nécessaires dans la société fondée sur la connaissance), l'objectif 1.3 (permettre à tous d'avoir accès aux TIC) et l'objectif 3.4 (accroître la mobilité et les échanges). Pour tous ces objectifs et pour tous les autres objectifs communs, ainsi que pour les principaux aspects de la déclaration de Copenhague, des groupes de travail spécifiques ont été institués en vue de faire progresser leur réalisation. La communication de la Commission qui devra servir de projet pour le rapport conjoint sur le programme "Éducation et formation 2010" que soumettront la Commission et le Conseil au Conseil européen de printemps 2004, contient un premier bilan de ces efforts coordonnés.

3. SUIVI

3.1. Domaines dans lesquels les progrès ont été les plus sensibles

Depuis l'adoption du plan d'action, sa mise en œuvre a progressé dans la plupart des domaines. Parmi les actions où les progrès les plus sensibles ont été enregistrés, il convient de mentionner:

- La carte d'assurance maladie européenne : le remplacement du formulaire E111 par la carte d'assurance maladie européenne, le 1er juin 2004, a été décidé (le Conseil européen de printemps 2003 ayant poussé à son introduction). En outre, des progrès importants ont été accomplis dans les négociations relatives aux modifications du règlement 1408/71 portant coordination des régimes de sécurité sociale, en vue de faciliter l'introduction de cette carte.

- Des progrès importants sont également à noter dans les négociations sur la proposition de simplification et de modernisation du règlement 1408/71 portant coordination des régimes de sécurité sociale.
- Le Conseil est parvenu à un accord politique, le 22 septembre 2003, sur l'importante proposition relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leur famille de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres.
- Le lancement du portail européen d'information sur la mobilité de l'emploi, qui associe une version améliorée du site EURES à des informations sur les possibilités d'emploi, les conditions de vie et de travail et sur le marché de l'emploi au niveau régional, a considérablement amélioré et simplifié l'accès aux informations pratiques sur les questions liées à la mobilité de l'emploi. Le Conseil européen de printemps 2002 de Barcelone avait souhaité que cet aménagement soit réalisé pour la fin 2003. Le lancement du portail PLOTEUS sur les opportunités d'apprentissage, désormais accessible sur le portail d'information européen sur la mobilité de l'emploi, a également simplifié l'accès aux informations liées à la mobilité à des fins d'apprentissage.
- L'adoption, par la Commission, de la proposition de décision relative au nouvel Europass, constitue une étape majeure vers la rationalisation et l'harmonisation des instruments de transparence et réseaux annexes, et fournira aux citoyens un service plus efficace.
- La communication de la Commission sur l'immigration, l'intégration et l'emploi constitue une étape importante sur la voie de la mise au point d'une approche politique équilibrée, notamment en reconnaissant que toutes initiatives doivent être prises dans le respect de la stratégie de Lisbonne et de la stratégie européenne pour l'emploi.

3.2. Domaines dans lesquels les progrès ont été lents

Le calendrier initialement envisagé pour rendre les marchés de l'emploi européens ouverts et accessibles à tous devra peut-être être revu à la lumière du délai supplémentaire exigé par le processus législatif pour certains changements et mesures dans le contexte économique. Dans les domaines suivants, les progrès ont été plus lents que prévu :

- La proposition de directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, déposée par la Commission en mars 2002, attend toujours la première lecture (bien que le Conseil européen de printemps 2003 ait souhaité son adoption rapide). La position commune du Conseil devrait intervenir en 2004.
- La proposition de directive relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi salarié ou de l'exercice d'une activité économique indépendante⁴⁰ s'est heurtée à de fortes résistances au sein du groupe de travail pertinent du Conseil sur les migrations. Il n'y a guère de

⁴⁰

COM 2001(386)

progrès à attendre en ce qui concerne l'établissement de règles communes visant à faciliter les migrations de ressortissants de pays tiers à des fins économiques.

- L'élaboration de définitions communes des compétences en TIC et e-compétences n'a guère progressé.

Malgré l'adoption, par le Conseil, de sa résolution sur les compétences et la mobilité, en juin 2002, des progrès se font toujours attendre dans de nombreux États membres en ce qui concerne les domaines suivants :

- Développement de compétences pour le nouveau marché du travail dans le contexte de l'éducation et la formation tout au long de la vie, en particulier dans le domaine des compétences en TIC;
- Promotion d'un accès effectif pour les adultes, travailleurs ou demandeurs d'emploi, à la formation professionnelle continue au moyen de l'établissement d'un cadre approprié, en consultation avec les partenaires sociaux ;
- Équipement des jeunes en compétences de base utiles pour le marché du travail et nécessaires pour participer à l'apprentissage tout au long de la vie ;
- Promotion d'initiatives à l'intention des travailleurs, y compris une forte composante de formation, pour entrer dans le marché du travail, s'y maintenir et y progresser;
- Amélioration, le cas échéant, de la transférabilité des droits en matière de sécurité sociale, y compris les pensions, dans toute l'Union européenne.

Il convient de poursuivre sur la voie de la suppression des obstacles à la mobilité professionnelle et géographique au moyen de l'adoption, par les États membres, de mesures appropriées, conformément à la résolution du Conseil, et de fournir des informations à ce sujet par le biais des processus reconnus.

3.3. Domaines où des efforts supplémentaires pourraient être positifs

Le développement du **capital humain** et la place de la mobilité professionnelle et géographique, en tant qu'élément de ce développement, restera une question majeure pour les **Fonds structurels** en général et le **FSE** en particulier, aussi bien dans le contexte de l'examen à mi-parcours (2003-2004) des Fonds structurels que dans celui de la nouvelle période de programmation à partir de 2007. Les conclusions de la Commission en la matière seront reprises dans le troisième rapport sur la cohésion que doit adopter la Commission début 2004. En octobre 2003, la réunion conjointe des ministres de l'éducation et de l'emploi et des affaires sociales de l'UE et des pays adhérents a souligné l'importance d'une coopération structurée pour soutenir le développement du capital humain.

La responsabilité partagée des multiples acteurs : organismes et administrations nationaux, régionaux et locaux, partenaires sociaux et civils, dans la promotion d'une **culture de l'apprentissage tout au long de la vie** axée sur l'individu, est reconnue. Ceci vaut aussi d'une manière générale pour la responsabilité de l'État dans le financement de l'éducation et de la formation initiales, ainsi que pour l'acceptation du libre accès aux programmes d'éducation et de formation de base et supérieures des adultes dépourvus de qualifications

scolaires. Alors que de nombreux pays montrent l'importance qu'ils accordent à une propriété partagée par les partenaires sociaux, notamment en ce qui concerne la conception et la mise en oeuvre d'approches reposant sur des systèmes duels, cette reconnaissance est moins évidente dans les pays adhérents et les pays candidats.

Le suivi statistique de l'apprentissage tout au long de la vie et du capital humain par le système statistique européen doit être amélioré. Des données comparables pertinentes font défaut sur certains aspects essentiels tels que la participation à l'éducation non formelle et à l'apprentissage informel ou sur le niveau de compétences de la population adulte.

Les personnes dont les **niveaux d'éducation** et de qualification sont **peu élevés**, les travailleurs âgés, les groupes de population marginalisée ou vivant dans des zones défavorisées ou reculées, et les personnes présentant des difficultés d'apprentissage sont souvent peu au courant, comparativement aux autres, des possibilités qu'offrent l'éducation et la formation. Ceci restreint également leur aptitude à participer de manière efficace au marché du travail. L'un des défis fondamentaux qu'il faudra relever à l'avenir sera celui d'une meilleure sensibilisation des groupes défavorisés aux avantages que présentent l'éducation et la formation et de rendre les systèmes plus attrayants, plus accessibles et mieux adaptés à leurs besoins.

La réflexion sur la poursuite de l'extension de la **reconnaissance des qualifications professionnelles aux ressortissants de pays tiers** se poursuivra d'une manière générale, après l'adoption définitive de la directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

Le marché européen de l'emploi ne peut fonctionner de manière souple et efficace s'il n'est pas doté d'un cadre européen qui puisse servir de référence commune pour la **reconnaissance des qualifications** (ainsi que le souligne la communication faisant le bilan de la mise en oeuvre du programme de travail "Éducation et formation 2010"). En Europe, un cadre de ce type devrait comprendre l'enseignement supérieur ainsi que l'éducation et la formation professionnelles et être basé sur les cadres nationaux qui, à leur tour, devraient être cohérents et couvrir les différents niveaux de la formation initiale et continue. Ce cadre européen commun de référence pour les qualifications, transparent à la fois pour les apprenants et les employeurs, et intégrant l'apprentissage à tous les niveaux (général et professionnel, secondaire et tertiaire, et acquis de manière aussi bien formelle qu'informelle) est nécessaire pour lier en souplesse l'éducation à l'emploi en Europe, mais aussi pour faciliter les parcours d'apprentissage tout au long de la vie des individus. La confiance mutuelle requise ne peut résulter que d'instruments d'assurance qualité répondant à des critères de compatibilité et de crédibilité appropriés pour les rendre mutuellement acceptables et partagés. À cet égard, le "cadre commun pour l'assurance qualité" qui doit guider l'élaboration d'une formation professionnelle de qualité (dans le cadre du suivi de la déclaration de Copenhague) et la création d'une plateforme d'assurance qualité ou d'accréditation dans l'enseignement supérieur (en liaison avec le processus de Bologne) devrait figurer au rang des premières priorités en Europe.

Sur le front des **compétences en matière de TIC**, l'émergence de l'approvisionnement global et du transfert de logiciels TIC et d'opérations de services à des sociétés qui externalisent, suscite des préoccupations croissantes aux États-Unis et dans un certain nombre d'États membres de l'UE. Les entreprises qui opèrent sur les marchés mondiaux se saisissent de toutes les opportunités de croissance pour exploiter la main-d'œuvre qualifiée disponible en vue de l'élaboration et de l'offre au niveau mondial de leurs produits. Les domaines les plus vulnérables à la perte de compétitivité en Europe sont ceux qui sont soumis à la compétition à

laquelle se livrent les praticiens chargés de la création de produits de R & D. Il en résulte un impact majeur sur la création d'emplois jusqu'en bas de l'échelle, en liaison étroite avec les volumes de droits de propriété intellectuelle, et des répercussions directes sur la recherche et l'éducation, en termes d'opportunités perdues, dès lors que l'Europe ne peut entrer en compétition. Il importe d'intensifier les investissements dans les avantages comparatifs et compétitifs essentiels de l'UE et de clarifier, autant que possible, les développements actuels de manière à fonder le débat sur des faits. Il est vital de rassembler les acteurs et les partenaires sociaux pour qu'ils luttent contre les conséquences de ces tendances et identifient des réponses appropriées. Les enquêtes classiques et les statistiques de l'emploi ne constituent pas nécessairement les meilleurs instruments sur lesquels fonder les décisions stratégiques au niveau gouvernemental ou des entreprises dans ce domaine. Il convient d'insuffler une philosophie nouvelle dans les travaux basés sur des scénarios à long terme et dans la surveillance à plus court terme au moyen de baromètres novateurs. Il faut trouver de nouveaux modes de dialogue entre les entreprises et les gouvernements, en 2004, pour relever ces défis dynamiques du commerce électronique. Le forum européen e-compétences les examinera dans son rapport à la Commission qui devrait être publié en juin 2004.

Le rôle de la **société de l'information** dans le développement des compétences, des connaissances et des aptitudes doit être reconnu et ses potentialités mises en pratique. Dans ce contexte, il n'est pas sans intérêt de souligner l'émergence des cyber-organisations ou d'organisations véritablement virtuelles qui offrent des solutions de remplacement aux exigences de la mobilité en permettant aux entreprises de s'affranchir de l'exigence d'un lieu unique et de profiter de compétences géographiquement dispersées. Même si ce type d'organisation du travail ne représente encore qu'un phénomène mineur et émergent, il est appelé à se développer et à fournir une solution de remplacement sérieuse aux problèmes de la mobilité. La mise au point d'indicateurs permettant de surveiller ce phénomène de "mobilité virtuelle" basés sur la mise en réseau et le partage des connaissances pourrait garantir une meilleure compréhension de son potentiel.

ANNEXE

1) Niveaux de mobilité professionnelle et rotation de la main-d'oeuvre

Malgré de légères fluctuations du nombre de travailleurs changeant d'emploi dans les différents États membres, au niveau de l'Union, le mouvement global des travailleurs entre les emplois et les secteurs n'a pas augmenté de façon significative. 15,2% seulement des citoyens des États membres ont changé de résidence au cours des dix dernières années pour des raisons professionnelles (Eurobaromètre 54/février 2001). Par la suite, cela aura un effet négatif sur la croissance de la productivité (L'emploi en Europe, 2003). La mobilité sectorielle et une main-d'oeuvre adaptable sont des éléments essentiels d'une stratégie pour la croissance de la productivité.

Taux de salariés par durée de l'emploi actuel

	Taux de salariés par durée de l'emploi actuel en 2000			Taux de salariés par durée de l'emploi actuel en 2002		
	moins d'un an	entre 1 et 2 ans	plus de 2 ans	moins d'un an	entre 1 et 2 ans	plus de 2 ans
AT	3.78	3.2	93.0	:	:	:
BE	14.8	9.8	75.4	13.2	10.0	76.8
DE	15.5	10.8	73.7	15.0	10.8	74.2
DK	24.5	13.8	61.7	22.3	13.3	64.4
EL	13.0	7.7	79.3	13.4	8.6	78.0
ES	23.9	11.1	64.9	22.3	11.3	66.4
FIN	23.6	9.2	67.2	21.6	10.6	67.8
FR	16.9	9.9	73.2	16.3	10.7	73.0
IE	23.9	13.5	62.5	18.5	13.0	68.5
IT	12.77	8.5	78.8	12.5	8.7	78.8
LU	12.4	9.0	78.6	10.2	10.0	79.8
NL	21.1	11.1	67.7	12.8	13.1	74.1
PT	16.4	10.0	73.5	16.1	10.5	73.4
SE	16.6	10.0	73.4	15.0	11.4	73.6
UK	20.4	12.7	66.9	20.1	13.2	66.7
EU-15	17.5	10.5	72.0	16.4	10.9	72.8

41

Source: Eurostat – Enquête sur les forces de travail, données du printemps

⁴¹ Si on utilise une série de données plus récentes, les chiffres pour 2000 du Plan d'action en matière de compétences et de mobilité diffèrent légèrement des chiffres présentés ici.

2) Impact des niveaux d'éducation sur l'emploi et le chômage

Plus le niveau d'éducation est élevé plus le taux d'emploi est élevé. En conséquence, plus le niveau d'éducation est bas plus l'individu risque de se retrouver au chômage. La variation des taux d'emploi dans l'UE-15 est plus sensible dans la population peu qualifiée, ces taux allant de 41% en Belgique à 67% au Portugal. Il y a moins de variation dans la population très qualifiée, les chiffres allant de 78% en Espagne à 89% au Portugal.

Emploi et chômage par niveaux d'éducation en 2002 (de 15 à 64 ans)								
	Total éducation		éducation supérieure		éducation moyenne		éducation faible	
	TE	TC	TE	TC	TE	TC	TE	TC
AT	68.2	4.9	85	1.8	72.9	4.8	48.2	8.3
BE	59.7	6.9	82.8	3.5	65.7	6.6	40.8	11.3
DE	65.4	8.6	83	4.3	69.8	8.7	43.6	13.5
DK	76.4	4.3	87	3.7	80.6	3.6	60.4	6.7
EL	56.9	9.8	79.8	6.8	55.6	12.8	49.2	8.5
ES	58.4	11.1	77.5	8.7	58.2	11.4	52.8	12.4
FIN	69.1	10.5	85.5	4.1	72.8	10.4	48.9	19.1
FR	62.9	8.7	79.2	5.5	69.8	7.7	46.6	13
IE	65	4.3	84.8	2.3	71.2	3.8	48.1	7
IT	55.4	9.3	81.8	5.6	64.8	8.8	45.3	10.8
LU	63.6	2.6	83.6	(1.7)	69.1	(1.5)	50.8	4.7
NL	74.5	2.6	86.8	1.7	79.8	2.1	61.7	3.7
PT	68.6	4.8	88.6	4	64.7	5.3	67.3	4.8
SE	74	5	86.2	2.7	79.6	4.8	58.2	8.1
UK	71.5	5.1	87.3	2.6	77.3	5	50.9	10.1
EU-15	64.2	7.7	82.8	4.6	70.5	7.3	49.4	10.8

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail, données du printemps

Notes:

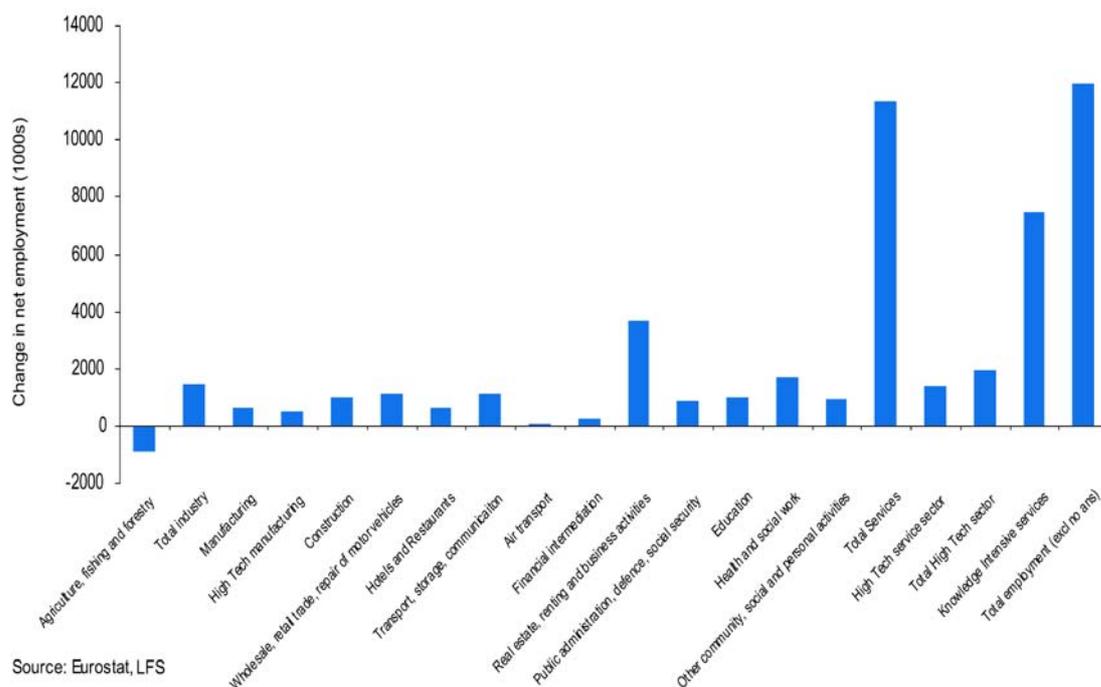
- Les données entre parenthèses peuvent manquer de fiabilité en raison de la petite taille de l'échantillon
- Le niveau d'éducation est considéré comme "supérieur" si la personne a terminé des études supérieures, comme "moyen" pour l'enseignement secondaire supérieur et comme "faible" en dessous de ce niveau. Les taux d'emploi (TE) et de chômage (TC) dans la colonne "Total éducation" sont calculés sur la base de l'Enquête sur les Forces de travail pour toutes les personnes qui ont donné toutes les informations requises sur le niveau d'éducation atteint. Ces taux peuvent être différents de ceux calculés à partir de toutes les observations, y compris celles où manquent des informations sur le niveau d'éducation atteint.

3) Croissance de l'emploi dans les secteurs de haute qualification

Il y a toujours des demandes du marché du travail et l'intensité de la mobilité de l'emploi entre les différents secteurs doit donc répondre à ces demandes. Pour l'emploi total, les valeurs relativement faibles de la France, de la Belgique et du Royaume-Uni suggèrent qu'il n'y a pas eu de changement significatif dans la composition de l'emploi. L'Irlande, l'Italie et le Luxembourg ont par contre transformé leurs structures de l'emploi de plus de 10%. En ce qui concerne le secteur des emplois hautement qualifiés, l'Autriche, la Finlande et le Luxembourg ont connu la mobilité la plus remarquable vers ce secteur avec des chiffres, d'au moins 15%. Ainsi, la mobilité dans les structures de l'emploi des États membres par niveau d'éducation semble plus faible pour les emplois peu ou moyennement qualifiés que pour les emplois hautement qualifiés.

Intensité du changement de la structure de l'emploi par niveau de qualification

Chart 35- Change in EU 15 Employment between 1997 and 2002 by Sector



4) Niveaux d'éducation atteints

Le pourcentage de personnes âgées de 25 à 64 ans qui ont terminé l'enseignement secondaire supérieur a augmenté de presque 7 points de pourcentage entre 1997 et 2002. Par conséquent, le niveau d'éducation atteint par la population en âge de travailler s'améliore, le Danemark, l'Allemagne, la Suède et le RU arrivant en tête. Le niveau d'éducation atteint en Europe est en dessous de la barre des 80% par rapport au Canada, aux Etats-Unis, à la Nouvelle Zélande, à la Corée du Sud et au Japon, qui sont tous au-dessus de ce seuil de 80% (Comm. DG Éducation et culture (EAC), 2003).

Pourcentage de personnes ayant au moins une éducation secondaire supérieure par groupe d'âge en 2002

	25-34	35-44	45-54	55-64	Total (25-64)
AT	85,2	82,8	74,6	66,9	78,2
BE	76,1	65,3	53,9	40,6	60,3
DE	84,9	85,6	83,9	76,8	83
DK	85,2	80,7	80,4	72,4	80
EL	74,2	61	44,9	28,9	52,7
ES	58,9	46,1	31,4	17,8	41,6
FI	87,6	84,4	71,8	52,8	74,7
FR	78,5	67,5	58,8	46,4	64,1
IE	77	65,1	50,6	36,8	60,3
IT	59,7	49,6	38,8	23,5	44,3
LU	68,4	64,4	58,3	50,8	61,6
NL	77,3	71,9	62,8	54,1	67,6
PT	35,3	20,1	14,6	8	20,6
SE	91,5	87,1	78,9	66,8	81,4
UK	89,5	86,3	77,3	67,1	81,7
EU - 15	74,7	69,2	60,8	49,6	64,6

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail, données du printemps
Note: y compris les niveaux du GSCE au RU

5) Jeunes quittant l'école prématurément

Le taux de jeunes quittant l'école prématurément a diminué régulièrement de 2 points de pourcentage de 1999 à 2002 (Eurostat, EFT). Les jeunes restent plus longtemps dans le système éducatif renforçant ainsi leur position pour s'imposer tard sur le marché du travail. La valeur de référence adoptée par le Conseil en mai 2003 indiquait que le pourcentage de la population âgée de 18 à 24 ans n'ayant qu'une éducation de niveau secondaire du premier cycle et ne poursuivant pas d'études ou de formation devrait diminuer de 10% (Comm., EAC, 2003). Actuellement, 73,8% des 20 à 24 ans ont terminé un enseignement secondaire supérieur, un chiffre qui est de 11% inférieur au repère adopté (Comm., DG Éducation et culture, 2003).

Pourcentage des 18 à 24 ans ayant terminé l'enseignement secondaire de premier cycle (niveau 2 de la CITE) ou moins, qui ne suivent pas un autre enseignement ou une autre formation			
	2000	2001	2002
AT	10.2	10.2	9.5
BE	12.5	13.6	12.4
DE	14.9	12.5	12.6
DK	11.6	8.8	8.44
EL	17.1	16.5	16.1
ES	28.8	28.6	29
FI	8.9	10.3	9.9
FR	13.3	13.5	13.4
IE	:	:	14.7
IT	25.3	26.4	24.3
LU	16.8	18.1	17
NL	15.5	15.3	15
PT	42.9	44.3	45.5
SE	7.7	10.5	10.4
UK	18.3p	17.6p	17.7p
EU15	19.4p	18.9p	18.5p

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail – données du printemps

Notes:

- Rupture en 2000 pour PT et FI, en 2001 pour SE
- En France les données manquent de comparabilité avec les données des autres pays en raison d'une période de référence différente (une semaine avant l'enquête).
- Au Danemark et au Luxembourg, la variation importante dans le temps des résultats est due en partie à la petitesse de l'échantillon.
- - Les estimations sont fournies sur la base des données disponibles dans les pays pour UE-15 (2000-2001).

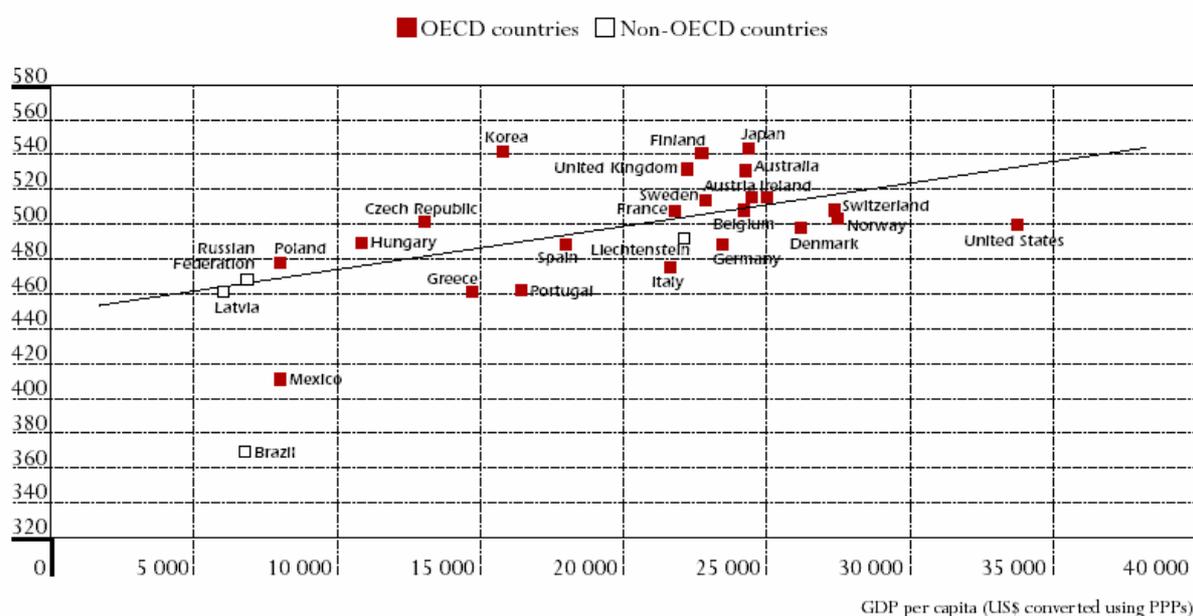
6) Compétences de base

Pour rechercher et obtenir un emploi et assurer leur insertion sociale, les individus ont besoin d'un fondement de compétences et de connaissances. Dans une économie de plus en plus basée sur la connaissance et les services dans l'UE, pour conserver un avantage compétitif sur le marché du travail, ces compétences et qualifications de base doivent être constamment renforcées et actualisées afin que les individus améliorent leur position sur le marché du travail et leurs possibilités de mobilité.

Performance des étudiants et revenu national

Student performance and national income

Relationship between average performance across the combined reading, mathematical and scientific literacy scales and GDP per capita, in US\$, converted using purchasing power parities (PPPs)



Note: cette courbe de tendance ne tient pas compte des pays ne faisant pas partie de l'OCDE.

Source: OECD base de données PISA, 2001, tableau 3.6

La performance en matière d'éducation doit être replacée dans un contexte économique. Généralement, plus le PIB par tête est élevé plus le niveau de performance en lecture, mathématiques et sciences est élevé, ce qui est évident en Autriche, en Belgique et en France (OCDE, Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA), 2000). Mais des pays tels que la Finlande et la république tchèque ont obtenu un score moyen plus élevé dans cette évaluation qu'on aurait pu le prédire sur la base de leur PIB par tête.

Les pays qui ont un niveau de performance plus bas qu'on aurait pu le prédire à partir de leur PIB par tête sont la Grèce, le Portugal, l'Allemagne et le Danemark. A la lumière de l'élargissement, les pays adhérents ont un taux de performance meilleur que la plupart des États membres de l'UE.

7) Participation des travailleurs adultes à la formation

Depuis 1997, la participation des adultes à la formation dans l'ensemble de l'UE a augmenté de 2,8% pour atteindre 8,5% en 2002. Ce pourcentage devrait passer à 12,5% d'ici 2010 (Comm., Stratégie européenne pour l'emploi, 2003). De meilleures possibilités de formation doivent être mises à disposition, spécialement pour les personnes dont le niveau d'éducation est faible ou moyen et pour les personnes âgées qui ont besoin de formation continue pour améliorer leur position sur le marché du travail. Il y a des disparités dans les taux de participation entre les États membres, mais dans l'ensemble, il y a eu une augmentation globale de la participation de 5,7% en 1996 à 8,5% en 2002 (UE-15), (Eurostat, EFT, 2003).

Pourcentage d'adultes (de 25 à 64 ans) participant à l'éducation et à la formation

	Tous		Hommes		Femmes		Personnes âgées (de 55 à 64 ans)		Niveau d'éducation faible		Niveau d'éducation moyen		Niveau d'éducation supérieur	
	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002
AT	8.3	7.5	9.2	7.6	7.4	7.4	2.8	1.9	2.5	1.7	8.5	7.4	17.3	15.2
BE	6.8	6.5	7.6	6.8	6.0	6.3	2.2	2.8	2.4	2.5	6.8	6.8	13.7	12.0
DE	5.2	5.8	5.6	6.1	4.8	5.5	1.0	1.2	1.9	2.2	5.6	6.1	7.4	8.4
DK	20.8	18.4	17.9	16.2	23.8	20.7	11.0	9.3	11.3	10.6	19.6	18.1	30.7	24.5
EL	1.1	1.2	1.1	1.2	1.1	1.1	:	:	(0.1)	:	1.9	2.1	2.0	2.2
ES	5.1	5.0	4.6	4.5	5.6	5.4	0.8	0.8	1.2	1.2	9.0	8.6	13.0	11.4
FI	19.6	18.9	17.7	16.5	21.6	21.4	8.3	8.5	8.7	8.2	18.8	18.0	30.2	28.4
FR	2.8	2.7	2.6	2.4	3.1	3.0	0.4	0.4	1.0	1.0	2.3	2.3	6.9	6.1
IE	:	7.7	:	6.5	:	8.8	:	3.0	:	3.2	:	7.1	:	15.4
IT	5.5	4.6	5.5	4.5	5.4	4.7	0.9	0.7	1.7	1.0	10.3	9.1	10.0	9.0
LU	4.8	7.7	5.7	8.9	3.9	6.4	:	(2.0)	(1.1)	1.9	5.6	8.9	11.4	17.6
NL	15.6	16.4	16.4	16.9	14.7	15.9	6.4	6.5	9.1	9.4	17.9	18.2	20.8	22.6
PT	3.4	2.9	3.3	2.4	3.5	3.3	:	:	1.1	0.8	14.0	12.4	10.7	9.0
SE	21.6	18.4	19.2	15.7	24.1	21.2	13.9	11.3	14.4	10.5	18.6	17.3	30.8	25.2
UK	21.1	22.3	17.9	18.6	24.4	26.3	12.5	14.0	7.1	7.7	20.1	21.0	34.8	35.7
EU-15	8.5	8.5	8.1	7.9	8.9	9.2	3.0	3.3	2.5	2.3	9.9	9.9	16.0	15.8

Source: Eurostat, EFT, données du printemps.

Notes:

- Les données entre parenthèses peuvent manquer de fiabilité en raison de la petitesse de l'échantillon. Le symbole “ – “ est utilisé quand il n'y a pas de données disponibles ou lorsque les données sont très peu fiables.
- rupture en 2000 pour PT et FI, 2001 pour SE
- En France, les données manquent de comparabilité avec les données des autres pays en raison d'une période de référence différente (une semaine avant l'enquête).
- Les estimations sont fournies sur la base des données disponibles dans les pays pour l'UE-15 (2000).

8) Pénurie de qualifications dans les TIC

L'augmentation des connaissances en informatique et le développement des compétences dans le domaine des technologies de l'information et de la communication sont lents. En Europe, la croissance de la productivité n'a augmenté que dans les secteurs de la production de TIC. Bien que la croissance de la productivité ait augmenté plus rapidement en Europe qu'aux États-Unis dans les services produisant des TIC, la fabrication à base de TIC et les secteurs non-TIC, la performance a été plus faible dans le secteur des services utilisant les TIC et par conséquent dans l'économie européenne au sens large (L'emploi en Europe, 2003). Ceci souligne la nécessité de diffuser les technologies dans l'ensemble de l'Europe.

Malgré l'assouplissement des règlements sur les permis de travail qui permettent aux travailleurs qualifiés dans les TIC d'entrer plus facilement en Europe à partir de pays tiers, l'offre intérieure n'a pas été suffisante pour influencer sur la demande. Une étude récente a révélé qu'à la fin de 2000, seulement 5,6% des professionnels travaillant sur le réseau Internet dans 13 grands pays de l'Europe occidentale étaient des femmes. C'est un secteur de la main-d'oeuvre qui doit être encouragé à suivre des formations et à acquérir des compétences pour contribuer à réduire la pénurie dans ce secteur.

La pénurie de compétences en TIC ne semble plus être très préoccupante pour le secteur des TIC, alors que d'autres problèmes pointent. La nature cyclique du secteur des TIC et sa stagnation économique actuelle a produit de façon bien compréhensible une perte de confiance. Les licenciements ont été un signal rouge envoyé par le marché du travail aux jeunes considérant leur future carrière et ceci a déjà entraîné une chute des demandes de cours de TIC dans les universités. Des changements qualitatifs importants doivent être opérés et le débat ne porte plus sur les compétences en matière de TIC purement techniques, mais sur la définition plus large des compétences électroniques incorporant les TIC, le commerce électronique et ce qu'on appelle les compétences "soft".

9) Évolution démographique: changement la population en âge de travailler et composition par groupes d'âge

Les tendances démographiques annoncent un changement dans la composition de la force de travail. Il y aura une diminution des jeunes travailleurs parallèlement à une augmentation des travailleurs âgés.

% de la population par groupe d'âge

Country or area	2000			2050			Annual population growth (%) in selected periods: 1995-2050					
	Population Share by Age Groups			Population Share by Age Groups								
	0-14	15-59	60+	0-14	15-59	60+	95-00	00-05	10-15	20-25	45-50	
World	30,0	60,0	10,0	21,0	58,0	21,1	1,35	1,23	1,09	0,92	0,47	
Developed Countries												
EU-15	Austria	16,6	62,6	20,7	11,6	47,4	41,0	0,08	-0,10	-0,27	-0,34	-0,83
	Belgium	17,3	60,6	22,1	14,2	50,3	35,5	0,22	0,09	-0,05	-0,08	-0,33
	Denmark	18,3	61,8	20,0	15,2	53,0	31,8	0,35	0,16	-0,01	-0,02	-0,30
	Finland	18,0	62,0	19,9	15,0	50,6	34,4	0,25	0,07	-0,03	-0,10	-0,39
	France	18,7	60,7	20,5	16,0	51,3	32,7	0,37	0,36	0,22	0,11	-0,16
	Germany	15,5	61,2	23,2	12,4	49,5	38,1	0,09	-0,04	-0,17	-0,24	-0,52
	Greece	15,1	61,5	23,4	13,1	46,2	40,7	0,30	0,04	-0,20	-0,34	-0,61
	Ireland	21,6	63,2	15,2	19,1	53,3	27,6	1,05	0,96	0,97	0,65	0,40
	Italy	14,3	61,7	24,1	11,5	46,2	42,3	0,08	-0,13	-0,41	-0,56	-0,98
	Luxembourg	18,7	62,0	19,4	17,7	57,1	25,2	1,28	1,20	1,09	1,05	0,79
	Netherlands	18,3	63,4	18,3	14,7	52,5	32,8	0,52	0,35	0,13	0,08	-0,29
	Portugal	16,7	62,5	20,8	14,4	49,9	35,7	0,20	0,13	-0,10	-0,22	-0,50
	Spain	14,7	63,5	21,8	11,4	44,5	44,1	0,09	-0,02	-0,28	-0,46	-0,95
	Sweden	18,2	59,4	22,4	14,0	48,3	37,7	0,03	-0,13	-0,18	-0,12	-0,37
	United Kingdom	19,0	60,4	20,6	15,0	51,1	34,0	0,27	0,18	0,10	0,10	-0,25
<i>EU-15 Average</i>	17,4	61,8	20,8	14,3	50,1	35,6	0,35	0,21	0,05	-0,03	-0,35	
<i>Others</i>												
Canada	19,1	64,2	16,7	16,3	53,2	30,5	0,93	0,80	0,71	0,62	0,30	
Japan	14,7	62,1	3,2	12,5	45,2	42,3	0,26	0,14	-0,11	-0,35	-0,59	
USA	21,7	62,1	16,1	18,5	54,6	26,9	1,05	0,89	0,81	0,74	0,47	
<i>Others' Average</i>	18,5	62,8	18,7	15,8	51,0	33,2	0,75	0,61	0,47	0,34	0,06	

Source: Division de la population Nations Unies, 2002, dans la Conférence mondiale annuelle de la Banque mondiale sur l'économie du développement, 2002⁴²

Une personne sur 10 dans le monde est âgée de plus de 60 ans aujourd'hui et on prévoit que ce ratio devrait passer à une personne sur 5 d'ici 2050 et une personne sur 3 d'ici 2150 (Conférence annuelle de la Banque mondiale sur l'économie du développement, 2002). Si ces prédictions se révèlent justes, dans les prochaines décennies, la force de travail ne sera pas seulement plus divergente, mais les profils d'âge des populations montreront une plus grande variation en raison de la vitesse différentielle du vieillissement de la population entre les pays développés et les pays en voie de développement.

⁴²

Il peut y avoir de légères différences entre les données d'EUROSTAT et les données des Nations Unies.

10) Niveaux de mobilité géographique

L'augmentation de la mobilité géographique est minime, de 1,45% en 1998 à 1,50% en 2001. Les travailleurs européens restent donc remarquablement statiques.

Pourcentage de salariés (15-64 ans) qui sont passés en une année dans une autre région d'un État membre à une autre ou venus d'un autre État membre						
	Tous 15-64 ans		Hommes		Femmes	
	1998	2001	1998	2001	1998	2001
AT	5.46	:	5.24	6.06	5.74	5.79
BE	1.22	1.08	1.14	0.74	1.34	1.89
DE	1.25	1.45	1.27	1.50	1.23	1.38
DK	0.43	0.40	0.49	0.26	0.38	0.60
EL	0.58	0.24	0.62	0.27	0.39	0.20
ES	0.18	0.48	0.18	0.50	0.20	0.44
FI	1.48	1.35	1.69	1.26	1.25	1.45
FR	1.77	2.03	1.86	2.15	1.59	1.88
IE	:	:	:	:	:	:
IT	1.78	0.71	1.86	0.83	1.64	0.50
LU	1.18	0.90	1.03	1.04	1.43	0.70
NL	2.01	:	1.79	:	2.30	:
PT	1.29	1.35	1.31	1.36	1.25	1.33
SE	1.03	2.15	1.04	2.21	1.03	2.08
UK	:	2.36	:	2.40	:	2.32
EU-15	1.45	1.50	1.46	1.51	1.43	1.47

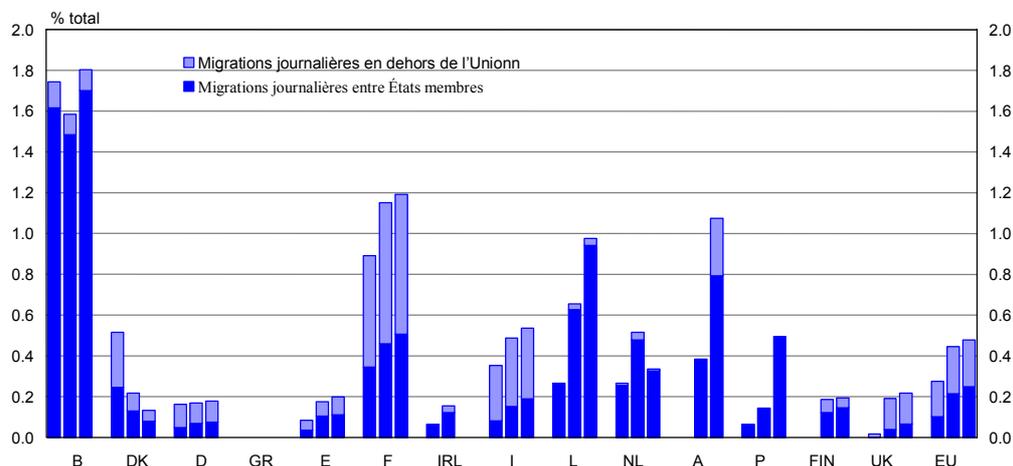
Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail, données du printemps

11) Mobilité alternante

Bien que la plupart des Européens ne soient pas mobiles géographiquement (0,1% d'entre eux ont changé de résidence officielle entre deux pays européens en 2000 (EFT, Eurostat)), ils participent cependant à des formes plus flexibles de mobilité de l'emploi, telles que les migrations journalières transfrontalières, les migrations journalières de longue distance et les migrations temporaires. Les migrations journalières entre États membres et en dehors de l'Union ont augmenté de façon prédominante depuis 1996. Une grande partie de cette augmentation peut être attribuée aux migrations journalières entre États membres de l'UE plutôt qu'entre l'Union et les pays voisins (ceci concerne 14 États membres, la Suède étant exclue). (Comm., DG Emploi et affaires sociales (EMPL), 2002). La Belgique, le Luxembourg et l'Autriche ont des activités de migration journalière à grande échelle avec d'autres États membres, la majorité des navetteurs étant des hommes.

Le voisinage des pays et la géographie sont des facteurs généralement considérés comme déterminant la faisabilité des migrations journalières. Cela est particulièrement évident en Belgique où en 2000 juste un peu moins de 2% des résidents salariés travaillaient dans un autre pays, majoritairement dans une autre partie de l'Union, par exemple en France, ou au Luxembourg. En France, un peu plus de 1% des travailleurs ont travaillé en dehors de l'Union, à savoir en Suisse. En Finlande et au Royaume-Uni, l'activité de migration journalière se fait à très petite échelle en comparaison, ce qui est dû principalement à leur situation géographique. En contradiction avec les facteurs qui encouragent ou empêchent les migrations journalières, les Pays-Bas et l'Allemagne ont une situation géographique similaire à celle de la Belgique et de la France, mais leur activité de migration journalière est malgré tout relativement faible. Cela suggère qu'il y a des différences dans les attitudes à l'égard de la migration journalière pour travailler dans d'autres pays (Comm, DG Empl, 2002)

Proportion de frontaliers en 1992, 1996 et 2000

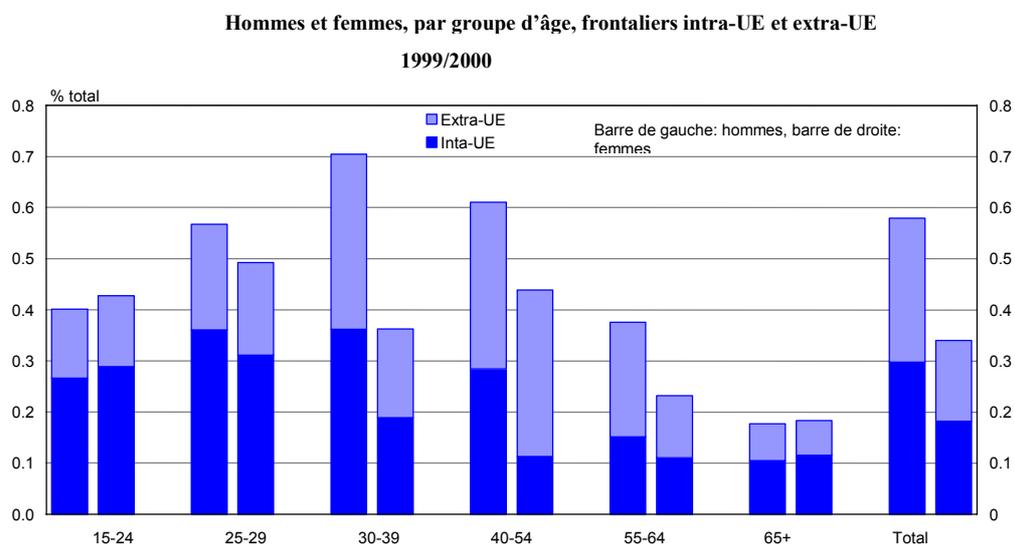


Mise à jour sur la mobilité et les migrations, 2001/0082, DG Emploi et affaires sociales, Unité A1, 2002 (Studies Management and Research Tool (SMART))

Contrairement à ce qui se passe dans le cas de l'immigration, où il y a une large concentration de jeunes immigrants, les travailleurs qui sont susceptibles de participer aux migrations journalières internationales ont généralement plutôt dans les 30 et 40 ans que dans les 20 ans. Ceci est particulièrement évident en ce qui concerne les hommes; 0,7% des hommes âgés de 30 à 39 ans qui travaillent dans l'Union et 0,6% des de 40 à 54 ans, contre 0,4% des

travailleurs pour les moins de 25 ans et une proportion légèrement inférieure pour ceux âgés de 55 ans et plus.

En moyenne, environ 1/2% des travailleurs de l'UE étaient des frontaliers en 2000, environ la moitié de ces se rendant dans un autre État membre et l'autre moitié dans un pays en dehors de l'Union, pour la plupart d'entre eux en Suisse (Comm, DG EMPL, 2002).



Extra-UE = migrations journalières en dehors de l'Union

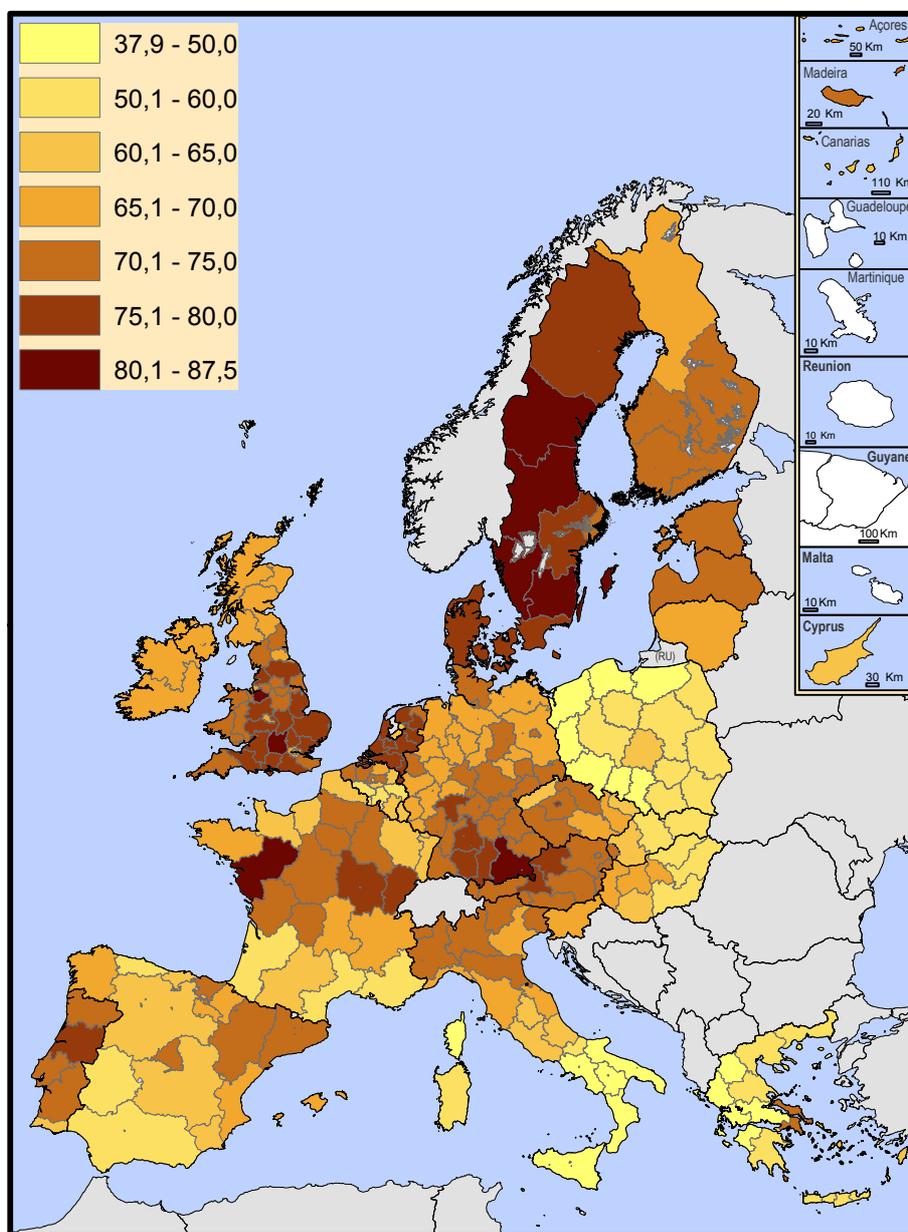
Intra-UE = migrations journalières à l'intérieur de l'Union.

Mise à jour sur la mobilité et la migration, 2001/0082, DG Emploi et affaires sociales, Unité A1, 2002 (Studies Management and Research Tool (SMART))

12) Régions à taux d'emploi élevé et besoins en qualifications dans l'Union européenne à 25

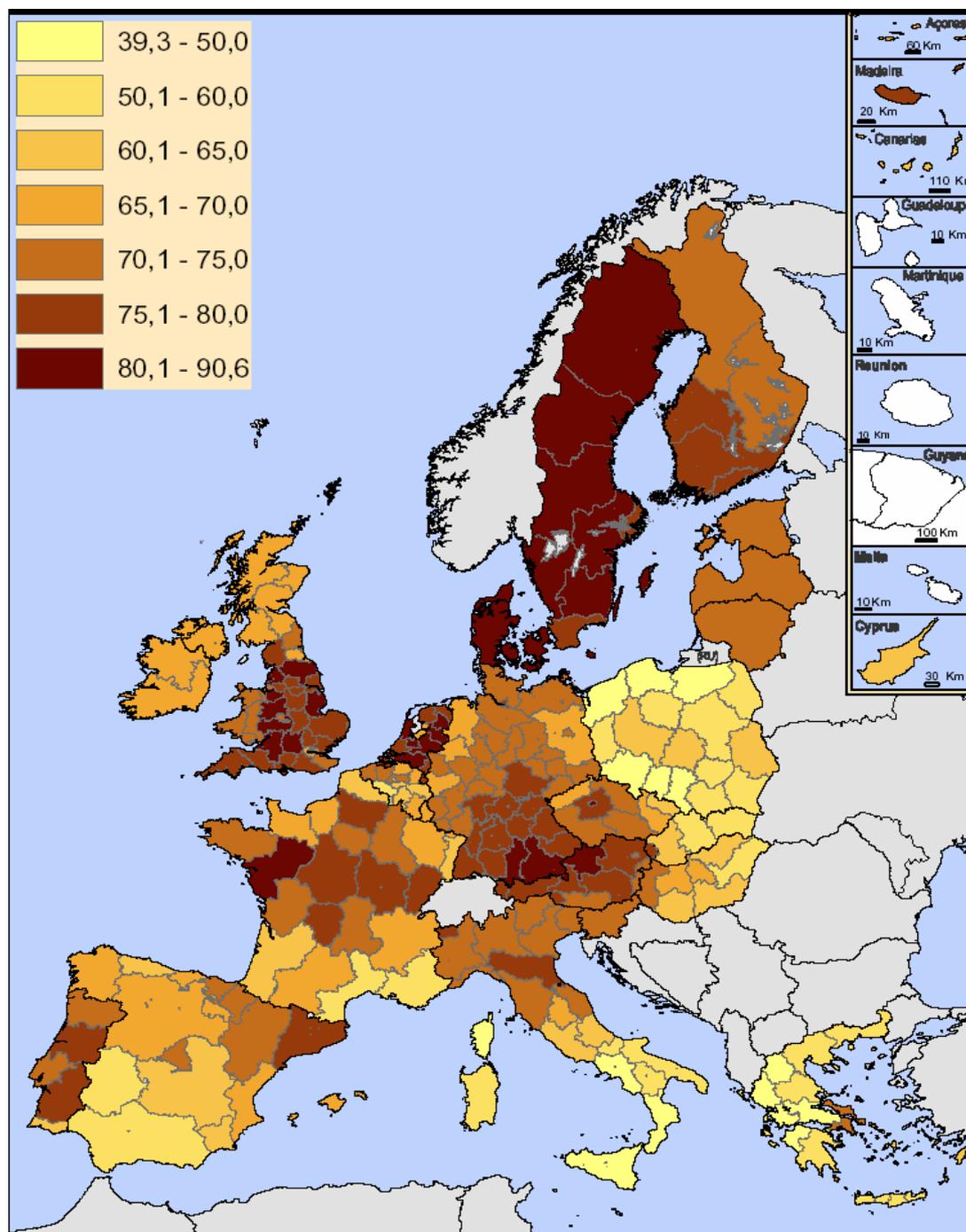
Les cartes suivantes (basées sur des scénarios de croissance annuelle de l'emploi de 1 ou 1,5%, en commençant à partir de 2003) indiquent quelles régions devraient avoir les taux d'emploi les plus élevés jusqu'en 2010 et sont donc susceptibles d'être confrontées aux plus grands déficits de main-d'oeuvre qualifiée: par exemple, le sud du Royaume-Uni, le Danemark, la Suède, les Pays-Bas, le centre de la France, le sud de l'Allemagne, l'ouest de l'Autriche et le centre du Portugal.

Taux d'emploi en 2010 avec 1 % de croissance annuelle de l'emploi*



Source : Eurostat LFS and 2000 Demographic Projections (Baseline scenario)
 Demographic projections for CY, EE, LV, LT, SI : UN World Population Prospects, 2002 Revision (Medium Variant).
 Regional demographic projections for CZ, HU, PL, SK : Commission services.
 * Employment in all regions starting from LFS Spring 2003, except B, D, L and A starting from LFS Spring 2002.
 All at Nuts 2 level, except at Nuts1 : Berlin DE3, Sachsen DED, London UKI, Wales UKL, Scotland UKM
 Cornwall, Isle of Scilly UKK3 and Devon UKK4 are aggregated.

**Taux d'emploi en 2010 avec 1,5 % de croissance annuelle de l'emploi
à partir de l'année 2003***



Source : Eurostat LFS and 2000 Demographic Projections (Baseline scenario)
 Demographic projections for CY, EE, LV, LT, SI : UN World Population Prospects, 2002 Revision (Medium Variant).
 Regional demographic projections for CZ, HU, PL, SK : Commission services.
 * Employment in all regions starting from LFS Spring 2003, except B, D, L and A starting from LFS Spring 2002.
 All at Nuts 2 level, except at Nuts1 : Berlin DE3, Sachsen DED, London UKI, Wales UKL, Scotland UKM
 Cornwall, Isle of Scilly UKK3 and Devon UKK4 are aggregated.

13) Apprentissage des langues étrangères

La promotion de l'apprentissage de langues étrangères en plus de la langue maternelle est depuis toujours un objectif de la Communauté (Comm, EAC, 2003). La connaissance de plusieurs langues est considérée comme une des compétences principales dont la société à base de connaissance de l'Europe a besoin.

Il y a différents niveaux de connaissance des langues selon les tranches d'âge. Davantage de personnes dans la tranche d'âge de 15 à 24 ans ont des connaissances en langues étrangères que dans celle de 25 à 39 ans, qui à leur tour sont meilleures en langues étrangères que celles de la tranche d'âge de 40 à 54 ans. 67% des cadres supérieurs ont des connaissances en langues étrangères contre 17% des retraités et 27% des hommes ou des femmes au foyer (Eurydice/Eurostat).

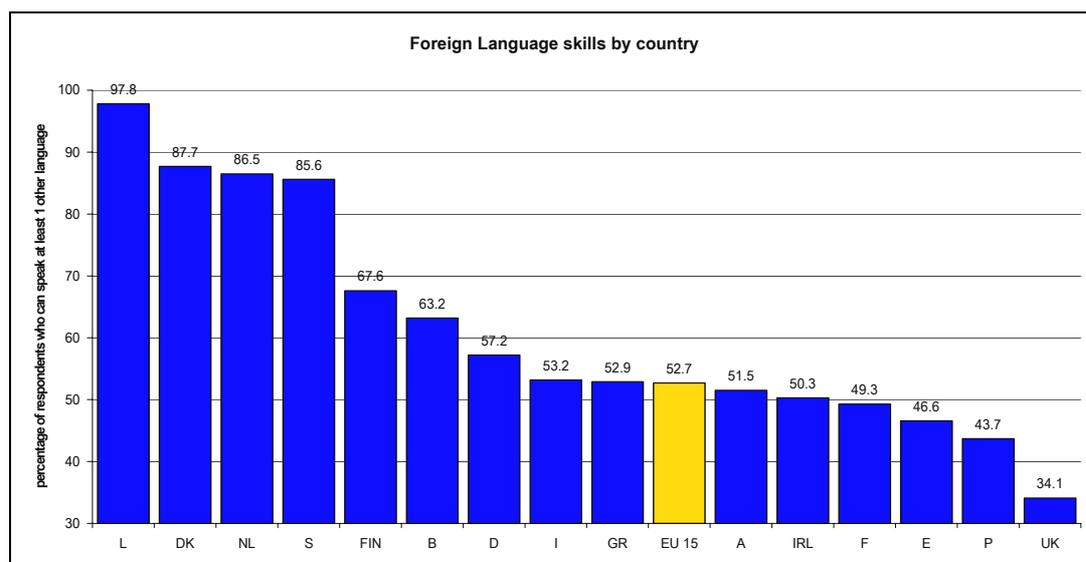
	Pourcentage total de personnes parlant cette langue comme langue maternelle ou comme langue étrangère	Pourcentage de personnes parlant cette langue comme langue maternelle	Pourcentage de personnes parlant cette langue comme langue étrangère
English EN	56.4	15.9	40.5
Français FR	35.2	16.0	19.2
Deutsch D	33.6	23.3	10.3
Italiano I	19.0	16.0	3
Español ES	17.1	10.5	6.6
Nederlands NL	6.5	5.5	1
Elinika GR	3.4	2.9	0.5
Português PO	3.3	2.8	0.5
Svenska SV	3.3	2.3	1
Dansk DK	1.9	1.5	0.4
Suomi FIN	1.5	1.4	0.1
Gaeilge/ Irish	0.6	0.2	0.4
Lëtzebuergesch L	0.2	0.1	0.1

Eurobaromètre 54 "Les Européens et les langues" 2001

En ce qui concerne la gamme des langues parlées par les Européens: 41% parlent l'anglais comme langue étrangère, 19% parlent le français, 10% parlent l'allemand, 7% l'espagnol et 3% l'italien. Aucune autre langue n'atteint 1% (Comm, EAC, 2003).

Il y a également des différences géographiques dans le niveau de connaissance, par exemple 66% des citoyens du Royaume-Uni ne parlent qu'une seule langue, contre seulement 13% des Danois, des Suédois et des Néerlandais, la moyenne de l'Union européenne étant de 47%.

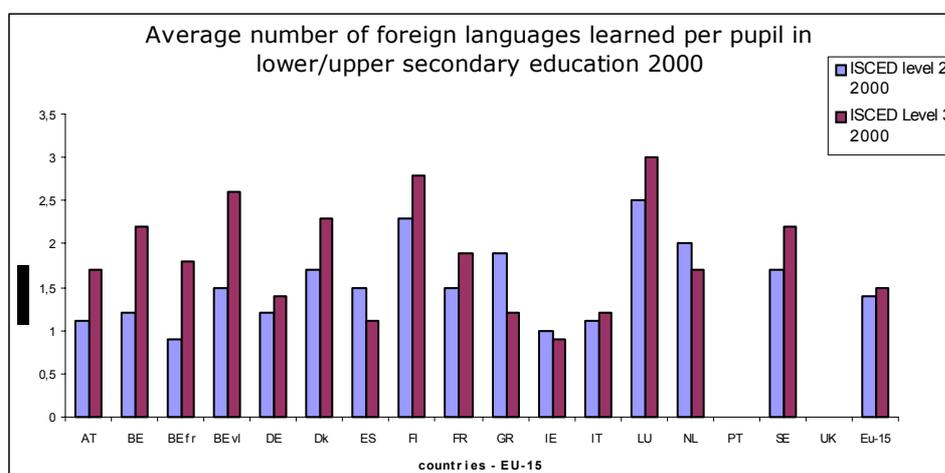
Compétances en langues étrangères par pays



(Comm, EAC,2003) (Eurobaromètre 54 'Les Européens et les langues' 2001)

En moyenne, 42% des élèves de l'enseignement primaire et 90% des élèves de l'enseignement secondaire des premier et deuxième cycles apprennent l'anglais. L'anglais est une matière obligatoire dans sept des 15 États membres (plus le RU et l'Irlande). Le français est choisi de façon prédominante comme deuxième langue dans les pays européens (3% des élèves du primaire et 24% des étudiants du secondaire apprennent le français), tandis que l'allemand est une langue populaire dans les pays adhérents (12% des élèves du primaire et 30% des élèves du secondaire apprennent l'allemand) (Comm, EAC, 2003).

Nombre moyen de langues étrangères apprises par élève en enseignement secondaire en 2000



Source: Eurostat-Statistiques de l'éducation.

Notes:

Le gaélique, le luxembourgeois et les langues régionales ne sont pas pris en compte, bien qu'ils puissent être proposés dans certains États membres.

Grèce: les données se réfèrent à l'année 1999

Finlande: la langue nationale enseignée dans les écoles où elle n'est pas la langue d'enseignement est considérée comme une langue étrangère

Suède: au niveau 3 de la CITE, les données se réfèrent uniquement aux diplômés de l'année 2000

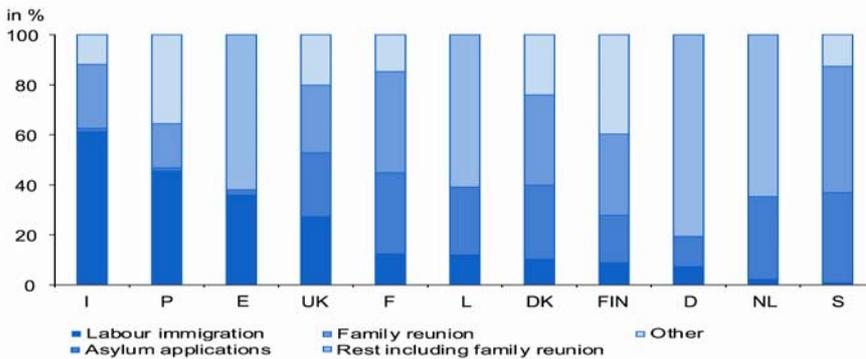
Royaume-Uni: tous les élèves au niveau de l'éducation secondaire en Angleterre, au Pays de Galles et en Irlande du Nord apprennent au moins une langue étrangère, mais on ne dispose pas de données sur le nombre d'élèves qui apprennent plus d'une langue.

14) Migrations

Dans l'Europe du nord, le regroupement familial vient en tête de la liste des raisons de l'immigration, avec 50% en Suède, 40% en France, 36% au Danemark, 33% en Finlande et 27% au Royaume-Uni. Par contre, l'immigration pour le travail est la raison principale de l'immigration vers les pays de l'Europe du sud. 61% des cas en Italie ont déclaré que l'emploi était la raison de leur entrée légale dans le pays, 46% au Portugal, 30% en Espagne (L'emploi en Europe, 2003).

Immigration de citoyens de pays tiers

Chart 135- Immigration from third countries by reason for entering 2000

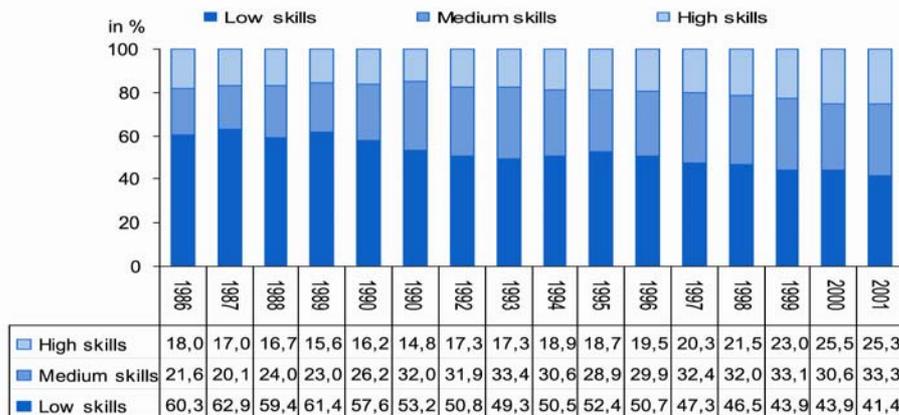


Source: OECD SOPEMI 2002, Part III; Eurostat for the number of asylum applications
 Notes: labour immigration refers to the number of work permits granted. For Finland these include temporary and fixed term worker schemes. For France and Sweden these include permits given to EEA citizens. Asylum applications give the total number of applications, this may leave a number of family members unaccounted for. The number of granted asylum requests generally is far lower than the number of applications. For France, Italy, Luxembourg and Spain these are for 1999

L'immigration peut attirer des ressortissants de pays tiers hautement qualifiés qui contribuent à promouvoir une expansion économique plus durable. Il y a une augmentation importante de la proportion de travailleurs qualifiés qui arrivent en Europe, avec une diminution parallèle de 19 points de pourcentage de la proportion d'immigrants peu qualifiés

UE: composition des qualifications des nationaux hors UE, par année d'arrivée

Chart 139- EU: skills composition of non-EU national, by year arrival



Source: Eurostat, LFS, spring results