

## I

*(Actes législatifs)*

## DÉCISIONS

## DÉCISION (UE) 2023/936 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du 10 mai 2023

relative à l'Année européenne des compétences

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 149,

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen <sup>(1)</sup>,

après consultation du Comité des régions,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire <sup>(2)</sup>,

considérant ce qui suit:

- (1) Une main-d'œuvre qualifiée est essentielle pour assurer des transitions écologique et numérique qui soient justes et socialement équitables et pour renforcer la compétitivité durable et la résilience de l'Union face aux chocs néfastes extérieurs comme la pandémie de COVID-19 ou les conséquences de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine. Des compétences plus adéquates et correspondant davantage aux besoins ouvrent de nouvelles possibilités et donnent aux citoyens les moyens de participer pleinement au marché du travail, à la société et à la démocratie, d'exploiter et de bénéficier des possibilités offertes par les transitions écologique et numérique et d'exercer leurs droits.
- (2) Dans l'ensemble de l'Union, les employeurs font état de difficultés à trouver des travailleurs dotés des compétences nécessaires. L'Autorité européenne du travail, dans son rapport sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre, et l'Agence de l'Union européenne pour la cybersécurité, dans son rapport sur le développement des compétences en cybersécurité dans l'Union, ont relevé que 28 professions étaient considérées comme souffrant de pénuries de main-d'œuvre en 2021, y compris dans les secteurs des soins de santé, de l'hôtellerie, de la construction et des services, et ont recensé des pénuries de spécialistes des technologies de l'information et de la sécurité, en particulier d'experts en cybersécurité, ainsi que de travailleurs ayant une formation en sciences, en ingénierie, en ingénierie et en mathématiques. De plus en plus souvent, l'obstacle majeur au succès des transitions écologique et numérique est le manque de travailleurs possédant les compétences adéquates. Les pénuries de main-d'œuvre peuvent également résulter, dans certains cas, du manque d'attractivité des emplois et de mauvaises conditions de travail. Il est important, pour le bon fonctionnement du marché du travail, de s'attaquer à ces problèmes au moyen d'offres d'emploi de qualité et de politiques de maintien des emplois. Le vieillissement démographique devrait s'accélérer dans de nombreux États membres au cours de la prochaine décennie à mesure que les cohortes du «baby boom» prennent leur retraite, d'où la nécessité d'exploiter pleinement le potentiel de tous les adultes en âge de travailler, quelle que soit leur origine, en investissant de manière continue dans leurs compétences et en mobilisant davantage

<sup>(1)</sup> JO C 100 du 16.3.2023, p. 123.

<sup>(2)</sup> Position du Parlement européen du 30 mars 2023 (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du 24 avril 2023.

de citoyens, notamment des femmes et des jeunes, en particulier ceux ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET), qui sont confrontés à des difficultés particulières qui entravent leur participation au marché du travail. Des stratégies efficaces et globales en matière de compétences, un meilleur accès aux possibilités d'éducation et de formation pour les groupes défavorisés et la lutte contre les stéréotypes, en particulier les stéréotypes sexistes, contribueraient à accroître le taux d'emploi et à combler les pénuries de compétences. Afin que la transition soit socialement équitable et inclusive, de telles mesures peuvent être complétées par des solutions pour les personnes qui ne sont pas en mesure de se reconverter ou de se perfectionner.

- (3) Trouver du personnel qualifié et des cadres expérimentés, lesquels jouent un rôle essentiel dans la croissance durable de l'Union, reste également le problème le plus important pour un quart des 25 millions de petites et moyennes entreprises (PME) de l'Union, qui constituent l'épine dorsale de l'économie et de la prospérité de l'Union puisqu'elles représentent 99 % de toutes les entreprises et emploient 83 millions de personnes. La communication de la Commission du 10 mars 2020 intitulée «Une stratégie axée sur les PME pour une Europe durable et numérique» reconnaît le rôle essentiel des PME pour la compétitivité et la prospérité de l'Union.
- (4) Le manque de main-d'œuvre suffisamment qualifiée et le faible taux de participation des adultes en âge de travailler aux activités de formation réduisent les opportunités sur le marché du travail et débouchent sur des inégalités sociales et économiques qui représentent un défi de taille pour l'Union. Le manque de main-d'œuvre suffisamment qualifiée et le faible taux de participation aux activités de formation montrent également qu'il existe encore un potentiel considérable en matière de reconversion et de perfectionnement qui pourrait atténuer les pénuries croissantes de main-d'œuvre dans des secteurs comme l'industrie manufacturière et les services, et en particulier dans les activités économiques liées à l'hôtellerie et à la fabrication d'équipements informatiques et électroniques, ainsi que dans le secteur des soins. Or, la participation à la formation des adultes dans l'Union a stagné au cours de la dernière décennie et vingt et un États membres n'ont pas atteint l'objectif fixé au niveau de l'Union pour 2020. Pour de nombreux adultes en âge de travailler, notamment ceux qui occupent des formes d'emploi atypiques, les salariés des PME, les chômeurs, les inactifs et les personnes peu qualifiées, les possibilités de développement des compétences sont trop souvent hors de portée. L'accroissement des possibilités de reconversion et de perfectionnement pour ces groupes et pour tous les adultes en âge de travailler augmenterait les chances d'atteindre l'objectif, au niveau de l'Union, d'un taux d'emploi de 78 % pour les adultes entre 20 et 64 ans pour lesquels le taux de chômage en 2021 était de 73,1 %. Il faut consentir de nouveaux efforts pour proposer un soutien efficace aux adultes présentant un faible niveau de compétences ainsi qu'aux chômeurs, conformément aux recommandations du Conseil du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes <sup>(3)</sup> et du 15 février 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail <sup>(4)</sup>.
- (5) Aux termes du principe n° 1 du socle européen des droits sociaux (ci-après dénommé «socle européen»), toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail. Le principe n° 4 du socle européen porte sur le soutien actif à l'emploi et affirme le droit de toute personne à bénéficier, en temps utile, d'une aide adaptée à ses besoins afin d'améliorer ses perspectives d'emploi salarié ou non salarié, y compris le droit de recevoir une aide en matière de formation et de reconversion. Le principe n° 5 du socle européen concernant des emplois sûrs et adaptables énonce le fait que, indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation. L'article 14, paragraphe 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après dénommée «Charte») dispose que toute personne a droit à l'éducation, ainsi qu'à l'accès à la formation professionnelle et continue.
- (6) Conformément au principe n° 3 du socle européen, toute personne a droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances, y compris en matière d'emploi, d'éducation et de formation, sans distinction fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'Année européenne des compétences devrait être mise en œuvre d'une manière qui est inclusive et qui promeut activement l'égalité pour tous. Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, adopté par la Commission dans sa communication du 4 mars 2021, relève qu'en augmentant la participation des groupes actuellement sous-représentés, il est possible de parvenir à une croissance de l'emploi plus inclusive.

<sup>(3)</sup> JO C 484 du 24.12.2016, p. 1.

<sup>(4)</sup> JO C 67 du 20.2.2016, p. 1.

- (7) La communication de la Commission du 1<sup>er</sup> juillet 2020 intitulée «Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience» (ci-après dénommée «stratégie européenne en matière de compétences») appelle à une révolution des compétences qui permettra de garantir la relance de l'économie, de renforcer la compétitivité de l'Europe à l'échelle mondiale et l'équité sociale au sein de celle-ci, et de veiller à ce que les transitions écologique et numérique se traduisent par de nouvelles possibilités pour tous. La stratégie européenne en matière de compétences vise à encourager l'action collective en matière de compétences, à faire en sorte que le contenu de la formation suive l'évolution des besoins du marché du travail et à mieux aligner les offres de formation sur les aspirations des citoyens afin d'encourager la participation de toute la population en âge de travailler à ces offres de formation. Les objectifs et les actions présentés dans la stratégie européenne en matière de compétences ont été salués par le Parlement européen dans sa résolution du 11 février 2021 <sup>(7)</sup>.
- (8) Le 25 juin 2021, dans le droit fil de la déclaration de Porto du 8 mai 2021, le Conseil européen a salué, dans ses conclusions, les grands objectifs de l'Union définis dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, se félicitant ainsi de l'ambition de garantir d'ici 2030 un taux d'emploi d'au moins 78 % et la participation d'au moins 60 % de la population adulte à une formation chaque année.
- (9) Le 14 septembre 2022, la présidente de la Commission a annoncé, dans son discours sur l'état de l'Union, que la Commission proposerait de faire de 2023 l'Année européenne des compétences. Elle a attiré l'attention sur le problème des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs et souligné l'importance de l'investissement dans l'enseignement et le perfectionnement professionnels. Elle a également rappelé qu'attirer les compétences adéquates dans l'Union devait faire partie de la solution et qu'il y avait lieu à cet effet d'accélérer et de faciliter la reconnaissance des qualifications pour ce qui est des ressortissants de pays tiers. Par le biais de l'Année européenne des compétences, la Commission cherche à donner une nouvelle dynamique et à favoriser la mise en œuvre des nombreuses mesures qu'elle a déjà prises pour renforcer la reconversion et le perfectionnement dans l'Union afin de remédier aux pénuries sur le marché du travail. L'objectif de l'Année européenne des compétences est, au moyen de la reconversion et du perfectionnement, de soutenir la croissance durable de l'économie sociale de marché de l'Union, dans le but d'accroître sa compétitivité et de contribuer à la création d'emplois de qualité.
- (10) Le 15 septembre 2021, la présidente de la Commission a annoncé, dans son discours sur l'état de l'Union, le lancement d'un dialogue structuré au plus haut niveau afin de renforcer les engagements en matière de compétences et d'éducation numériques. Les États membres ont désigné des coordinateurs nationaux pour ce processus. L'Année européenne des compétences s'appuie sur ce processus de dialogue structuré, en élargissant son champ d'action conformément aux objectifs de la présente décision.
- (11) L'Année européenne des compétences fait suite à l'Année européenne de la jeunesse 2022, dont l'objectif était de donner des moyens d'action aux jeunes, y compris aux jeunes ayant moins de perspectives, les mettre à l'honneur, les soutenir et nouer avec eux un dialogue dans une perspective d'après-pandémie de COVID-19, afin de produire un effet positif à long terme pour les jeunes. L'Année européenne de la jeunesse 2022 a mis en lumière l'importance des compétences afin de permettre aux jeunes de trouver un emploi de qualité et d'élargir leurs perspectives d'emploi.
- (12) En promouvant un esprit de reconversion et de perfectionnement dans l'ensemble de l'Union, l'Année européenne des compétences peut avoir une incidence positive plus large sur la société et la démocratie, étant donné qu'une main-d'œuvre mieux qualifiée est également synonyme de citoyens plus actifs et plus engagés. La reconversion et le perfectionnement dotent les travailleurs des compétences nécessaires pour bénéficier de possibilités d'emploi de meilleure qualité, améliorer leur bien-être au travail et progresser dans leur développement personnel et professionnel, tout en renforçant la compétitivité de l'économie et en contribuant à la création de nouveaux emplois de qualité.
- (13) Étant donné que les employeurs, les travailleurs, les représentants des employeurs et des travailleurs, les partenaires sociaux nationaux, européens et internationaux, les chambres de commerce et les autres parties prenantes sont les mieux placés pour savoir quelles compétences sont nécessaires dans leurs écosystèmes industriels, le renforcement de leur action collective en matière de développement des compétences doit faire partie de la solution. Le dialogue social joue ainsi un rôle important dans l'anticipation des besoins en compétences sur le marché du travail. Le pacte pour les compétences, lancé par la Commission en 2020 comme la première action au titre de la stratégie européenne en matière de compétences, rassemble les employeurs, les partenaires sociaux, les prestataires d'enseignement et de formation, les services publics de l'emploi et d'autres acteurs clés du secteur des compétences, tant privés que publics. À ce jour, plus de 700 organisations ont adhéré au pacte pour les compétences et 12 partenariats à grande échelle dans des secteurs stratégiques ont été mis en place dans son cadre, avec l'engagement de proposer 6 millions de possibilités de formation. Les membres du pacte pour les compétences bénéficient de

<sup>(7)</sup> JO C 465 du 17.11.2021, p. 110.

services spécifiques pour produire des résultats tangibles. Les dimensions régionale et locale sont également importantes, en particulier dans les régions frontalières, où la recherche de travailleurs possédant les compétences adéquates nécessite des mesures ciblées pour soutenir des marchés du travail transfrontières performants. De même, les zones défavorisées et éloignées, y compris les régions ultrapériphériques, sont confrontées à des difficultés particulières du fait que l'accès au marché du travail et les possibilités de reconversion et de perfectionnement sont limités.

- (14) La résolution du Conseil du 26 février 2021 relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030) <sup>(6)</sup> énonce comme l'une des priorités stratégiques du cadre l'objectif de «faire de l'apprentissage tout au long de la vie et de la mobilité une réalité pour tous» et décrit des actions concrètes visant à acquérir ou à mettre à jour des compétences, à savoir la reconversion et le perfectionnement, tout au long de la vie professionnelle.
- (15) Les recommandations du Conseil du 16 juin 2022, l'une relative aux comptes de formation individuels <sup>(7)</sup> et l'autre portant sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité <sup>(8)</sup>, visent à aider les citoyens à suivre et à continuer leur parcours de formation d'une manière plus souple et plus ciblée. La résolution du Conseil du 29 novembre 2021 sur un nouvel agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes (2021-2030) <sup>(9)</sup> promeut des possibilités d'apprentissage formel, non formel et informel permettant de fournir toutes les connaissances, aptitudes et compétences nécessaires pour créer une Union inclusive, durable, socialement juste et plus résiliente. Elle met l'accent sur la formation des adultes en tant qu'élément important de l'apprentissage tout au long de la vie. La formation, une orientation professionnelle de qualité et la possibilité d'autoévaluer ses compétences figurent parmi les mesures nécessaires pour accompagner les citoyens dans leurs parcours de formation.
- (16) Les politiques actives du marché du travail renforcées, préconisées dans la recommandation de la Commission du 4 mars 2021 concernant un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE) à la suite de la crise de la COVID-19 <sup>(10)</sup>, visent à soutenir les transitions vers de nouveaux emplois dans un contexte de reprise après la crise de la COVID-19 et à améliorer la mise en adéquation de l'offre et de la demande de compétences sur le marché du travail, avec l'appui de services de l'emploi dotés de capacités administratives suffisantes.
- (17) La recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience <sup>(11)</sup> prône la modernisation des systèmes d'EFP pour doter les jeunes et les adultes des connaissances, des aptitudes et des compétences nécessaires à leur réussite au sein d'un marché du travail et d'une société en pleine évolution, afin de gérer la relance et les transitions justes vers l'économie verte et numérique, en période de changement démographique et à travers tous les cycles économiques. Elle promeut l'EFP en tant que vecteur potentiel d'innovation et de croissance, capable de s'adapter à l'évolution du marché du travail, fournissant des compétences pour les professions les plus demandées et favorisant l'inclusion et l'égalité des chances. Il est essentiel d'accroître l'attractivité de l'EFP grâce à des campagnes de communication et de sensibilisation, ainsi qu'au moyen de centres d'excellence professionnelle, d'écosystèmes locaux spéciaux pour l'EFP et de concours de compétences, à l'image d'EuroSkills.
- (18) Le passage à une économie moderne, efficace dans l'utilisation des ressources, circulaire, inclusive, résiliente et compétitive nécessitera l'acquisition de compétences pour la transition écologique ainsi que la reconversion et le perfectionnement de la main-d'œuvre, comme le prévoit la communication de la Commission du 11 décembre 2019 intitulée «Le pacte vert pour l'Europe», qui fixe la trajectoire vers la neutralité climatique de l'Union d'ici 2050. Dans sa communication du 14 juillet 2021 intitulée «Ajustement à l'objectif 55»: atteindre l'objectif climatique de l'UE à l'horizon 2030 sur la voie de la neutralité climatique», la Commission admet que la transition écologique ne peut réussir que si l'Union dispose de la main-d'œuvre qualifiée dont elle a besoin pour rester compétitive et attire l'attention sur les actions phares de la stratégie européenne en matière de compétences pour doter les citoyens des compétences que requièrent les transitions écologique et numérique.
- (19) Les transitions écologique et numérique en cours de l'industrie de l'Union et les besoins du marché du travail y afférents nécessitent des investissements pour élaborer de solides systèmes d'EFP dans l'ensemble de l'Union ainsi que pour promouvoir l'aptitude à résoudre des problèmes et les compétences en matière de nouvelles technologies telles que la production et les machines intelligentes, les robots évolués, l'informatique en nuage, l'intelligence artificielle, le traitement des données et l'internet des objets.

<sup>(6)</sup> JO C 66 du 26.2.2021, p. 1.

<sup>(7)</sup> JO C 243 du 27.6.2022, p. 26.

<sup>(8)</sup> JO C 243 du 27.6.2022, p. 10.

<sup>(9)</sup> JO C 504 du 14.12.2021, p. 9.

<sup>(10)</sup> JO L 80 du 8.3.2021, p. 1.

<sup>(11)</sup> JO C 417 du 2.12.2020, p. 1.

- (20) Les outils et technologies numériques sont toujours plus utilisés dans tous les aspects du quotidien, ce qui peut créer une fracture numérique. Les compétences numériques sont essentielles pour la participation au marché du travail, mais aussi pour la qualité de vie et le vieillissement actif. Dans l'Union, plus de 90 % des rôles professionnels nécessitent un niveau élémentaire de connaissances numériques, alors que 42 % des citoyens de l'Union, dont 37 % des travailleurs, manquent de compétences numériques élémentaires. La décision (UE) 2022/2481 du Parlement européen et du Conseil <sup>(12)</sup> établit l'objectif visant à ce que, d'ici à 2030, au moins 80 % de la population de l'Union possède au minimum des compétences numériques élémentaires et fixe un objectif de 20 millions de spécialistes des technologies de l'information et de la communication (TIC) employés, avec une parité entre les hommes et les femmes, d'ici à 2030. La communication de la Commission du 17 janvier 2018 concernant le plan d'action en matière d'éducation numérique met également en évidence les capacités insuffisantes des programmes d'éducation et de formation spécialisés pour former un plus grand nombre d'experts dans le domaine des TIC. En outre, dans sa communication du 30 septembre 2020 sur le plan d'action en matière d'éducation numérique 2021-2027, la Commission souligne la nécessité d'utiliser les moyens technologiques pour faciliter l'accessibilité et renforcer la flexibilité des possibilités d'apprentissage, y compris pour la reconversion et le perfectionnement.
- (21) Dans sa communication du 5 mai 2021 intitulée «Mise à jour de la nouvelle stratégie industrielle de 2020: construire un marché unique plus solide pour soutenir la reprise en Europe», la Commission réclame des actions résolues pour que l'apprentissage tout au long de la vie devienne une réalité pour tous et pour faire en sorte que l'éducation et la formation suivent le rythme des transitions écologique et numérique et contribuent à leur réalisation. Elle souligne qu'une main-d'œuvre qualifiée est essentielle pour assurer la réussite de ces transitions, qui vont soutenir la compétitivité de l'industrie de l'Union et la création d'emplois de qualité. Elle reconnaît également l'importance de partenariats solides entre l'Union, les États membres, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées et de la coopération entre les écosystèmes industriels et au sein de ceux-ci. Dans sa communication du 9 décembre 2021 intitulée «Construire une économie au service des personnes: plan d'action pour l'économie sociale», la Commission souligne que l'économie sociale peut jouer un rôle décisif, étant donné qu'elle plaide résolument en faveur de transitions écologique et numérique socialement équitables et inclusives et qu'elle constitue un élément moteur de l'innovation sociale, y compris dans le domaine de la reconversion et du perfectionnement.
- (22) Les mesures visant à attirer des ressortissants de pays tiers qualifiés peuvent contribuer à remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans l'Union. La directive (UE) 2021/1883 du Parlement européen et du Conseil <sup>(13)</sup> constitue une avancée majeure pour attirer des talents hautement qualifiés sur le marché du travail. Dans sa communication du 23 septembre 2020 sur un nouveau pacte sur la migration et l'asile, la Commission met aussi fortement l'accent sur la migration de la main-d'œuvre et sur l'intégration des ressortissants de pays tiers. À cet égard, la communication de la Commission du 27 avril 2022 intitulée «Attirer des compétences et des talents dans l'UE» vise à renforcer le cadre juridique et l'action de l'Union dans ce domaine. Elle propose de procéder à la refonte de la directive 2003/109/CE du Conseil <sup>(14)</sup> et de la directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil <sup>(15)</sup>, en vue de simplifier les procédures d'admission de travailleurs de pays tiers de tous niveaux de compétences dans l'Union, et de renforcer leurs droits et leur protection contre l'exploitation au travail. La Commission poursuivra la mise en place d'un réservoir européen de talents afin de faciliter la mise en adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre grâce au recrutement de ressortissants de pays tiers et elle œuvre au lancement de partenariats sur mesure destinés à attirer les talents avec des pays partenaires clés spécifiques afin de dynamiser la mobilité internationale de la main-d'œuvre et le développement des talents de façon circulaire et mutuellement avantageuse. En outre, l'Union reste le principal contributeur au financement mondial de l'éducation, plus particulièrement en ce qui concerne la formation des enseignants, l'éducation des filles ainsi que l'ÉFP. Ces travaux, menés dans le cadre de la communication conjointe de la Commission et du haut représentant du 1<sup>er</sup> décembre 2021 sur le «Global Gateway», viennent compléter les objectifs de la présente décision.
- (23) La confiance dans les certifications, qu'elles soient acquises dans l'Union ou dans un pays tiers, et leur transparence sont essentielles pour faciliter leur reconnaissance. Les outils de l'Union, tels que le cadre européen des certifications, Europass, ESCO, l'outil européen de profilage des compétences des ressortissants de pays tiers, les

<sup>(12)</sup> Décision (UE) 2022/2481 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 établissant le programme d'action pour la décennie numérique à l'horizon 2030 (JO L 323 du 19.12.2022, p. 4).

<sup>(13)</sup> Directive (UE) 2021/1883 du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2021 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié, et abrogeant la directive 2009/50/CE du Conseil (JO L 382 du 28.10.2021, p. 1).

<sup>(14)</sup> Directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée (JO L 16 du 23.1.2004, p. 44).

<sup>(15)</sup> Directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre (JO L 343 du 23.12.2011, p. 1).

justificatifs numériques européens relatifs à l'apprentissage, le portail EURES et les cadres de compétences de l'Union concernés, servent de point de départ pour contribuer à accroître la transparence et la comparabilité des compétences et des certifications. Pour que les marchés du travail fonctionnent bien, les compétences doivent être comprises et valorisées, qu'elles soient acquises dans des contextes formels, non formels ou informels. La poursuite du renforcement de l'identification et de la documentation des compétences, ainsi que les orientations pour donner de la visibilité aux compétences, sont des étapes cruciales vers une plus grande transparence et une meilleure portabilité de toutes les compétences, y compris des compétences transversales telles que les compétences linguistiques, l'esprit critique, l'esprit d'entreprise, la créativité, les compétences interculturelles, le travail en équipe et l'éducation aux médias.

- (24) Dans de nombreux États membres, les investissements publics et privés dans la reconversion et le perfectionnement sont insuffisants. De nombreux employeurs, et notamment les PME, ne prévoient ou ne financent pas de formation pour leur personnel, et l'accès des personnes occupant un emploi atypique à des formations financées par des employeurs est minime, voire inexistant. De telles inégalités peuvent nuire au bien-être et à la santé des personnes, réduire la compétitivité économique, entraîner des occasions manquées, dresser des obstacles à l'innovation et risquer de laisser pour compte certaines personnes lors des transitions écologique et numérique vers des activités économiques plus durables. Il est important, pour la compétitivité des entreprises, de prévoir des ressources pour veiller à ce que les salariés soient en mesure de travailler avec les technologies les plus récentes. Il est nécessaire de créer un cadre propice qui permette de débloquer et d'encourager les investissements financiers des employeurs dans les compétences et de donner de la visibilité à la valeur économique de la reconversion et du perfectionnement. Par exemple, le train de mesures d'aide aux PME vise à faciliter l'accès au financement et aux compétences. De plus, la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil <sup>(16)</sup> prévoit que les États membres doivent veiller à ce que, lorsqu'un employeur est tenu, par le droit de l'Union, le droit national ou les conventions collectives, de fournir une formation à des travailleurs pour l'exécution du travail pour lequel ils sont engagés, cette formation soit fournie gratuitement aux travailleurs, soit considérée comme du temps de travail et soit organisée, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail.
- (25) Par le passé, l'Union a connu des augmentations significatives des investissements publics dans l'éducation et la formation initiales. Toutefois, jusqu'à présent, cette tendance ne s'est pas accompagnée de hausses correspondantes des investissements ni de l'élaboration d'une démarche globale pour faciliter le développement continu des compétences tout au long de la vie professionnelle. Dans ses conclusions du 8 juin 2020, le Conseil invite les États membres à explorer des modèles possibles de financement public et privé en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de développement des compétences au niveau individuel, et demande à la Commission de soutenir les États membres dans ces efforts.
- (26) La reconversion et le perfectionnement bénéficient d'un soutien financier important de l'Union, notamment au titre du Fonds social européen plus (FSE +), de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR), du Fonds européen de développement régional, du Fonds pour une transition juste, du programme InvestEU (InvestEU), du programme pour une Europe numérique, d'Erasmus +, d'Horizon Europe, du programme pour l'environnement et l'action pour le climat (LIFE), du Fonds pour la modernisation, et de l'instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale – l'Europe dans le monde. Le FSE + reste le principal outil de financement de l'Union pour investir dans des compétences plus nombreuses et de meilleure qualité pour la main d'œuvre, notamment en aidant les institutions et les services à évaluer et à anticiper les besoins et les enjeux en matière de compétences, et soutenir les possibilités de reconversion et de perfectionnement offertes aux travailleurs par les secteurs public et privé. La garantie renforcée pour la jeunesse vise à faire en sorte que tous les jeunes se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel. Les réformes et les investissements prévus dans les plans nationaux pour la reprise et la résilience des États membres au titre de la FRR ont une dimension «compétences» de premier plan, souvent liée aux politiques actives du marché du travail, en particulier le soutien à l'emploi des jeunes. Dans les plans nationaux pour la reprise et la résilience approuvés jusqu'à présent par la Commission et le Conseil, environ 20 % des dépenses sociales sont consacrées à la catégorie «emploi et compétences».
- (27) Le soutien à la reprise en faveur de la cohésion et des territoires de l'Europe (REACT-EU) a été le premier instrument du train de mesures pour la reprise «NextGenerationEU» à effectuer des paiements pour la relance des États membres. Il a contribué à créer des emplois et à investir dans les compétences dans les régions en ayant le plus besoin. Les travailleurs qui ont perdu leur emploi en raison de restructurations de grande ampleur peuvent également bénéficier d'une aide au titre du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés pour trouver un nouvel emploi, par exemple au moyen d'un enseignement et d'une formation complémentaires et d'une aide personnalisée en matière d'orientation professionnelle.

<sup>(16)</sup> Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO L 186 du 11.7.2019, p. 105).

- (28) Le règlement (UE) 2021/1056 du Parlement européen et du Conseil <sup>(17)</sup> établissant le Fonds pour une transition juste reconnaît que la reconversion et le perfectionnement des travailleurs et des demandeurs d'emploi font partie des instruments nécessaires pour garantir une transition écologique juste et inclusive et en atténuer les conséquences défavorables. La recommandation du Conseil du 16 juin 2022 visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique <sup>(18)</sup> définit des orientations spécifiques pour aider les États membres à élaborer et à mettre en œuvre des trains de mesures tenant compte des aspects sociaux et liés à l'emploi pertinents, y compris des politiques de reconversion et de perfectionnement. En outre, la recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur l'apprentissage au service de la transition écologique et du développement durable <sup>(19)</sup> promeut des politiques et des programmes visant à faire en sorte que les apprenants de tous âges acquièrent les connaissances et les compétences nécessaires pour tirer parti d'un marché du travail en pleine évolution, adopter un mode de vie respectueux de l'environnement et agir en faveur d'un avenir durable.
- (29) Dans le cadre de son volet «Investissements sociaux et compétences», InvestEU soutient la demande et l'offre de compétences, pour améliorer les ensembles de compétences des bénéficiaires finaux ou l'utilisation des compétences et promouvoir les marchés de l'investissement dans les compétences. InvestEU soutient également les investissements généraux dans l'éducation, la formation et les services connexes. En outre, le dispositif pour une transition juste, qui relève de InvestEU, soutient les investissements, notamment ceux qui visent à soutenir la reconversion et le perfectionnement des travailleurs, dans les régions qui font l'objet d'un plan de transition juste approuvé, conformément au règlement (UE) 2021/1056, ainsi que les projets profitant à ces régions, pour autant qu'ils jouent un rôle déterminant dans les transitions écologique et numérique de ces territoires.
- (30) L'expertise sur mesure offerte par l'instrument d'appui technique de la Commission peut aider les États membres à entreprendre des réformes liées aux stratégies nationales ou régionales en matière de compétences, le financement temporaire de l'Union permettant d'améliorer durablement les possibilités de reconversion et de perfectionnement disponibles. L'apprentissage mutuel, facilité par la Commission, peut également soutenir le processus.
- (31) La communication de la Commission du 3 mars 2021 intitulée «Union de l'égalité: Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030» vise à garantir la pleine participation des personnes handicapées à la société, sur la base de l'égalité avec les autres, dans l'Union et dans les pays tiers, et vient en appui de la mise en application de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Dans le cadre de la stratégie proposée, la Commission s'engage à veiller à ce que les personnes handicapées puissent se former et acquérir de nouvelles compétences, condition indispensable à l'accès à l'emploi et à l'autonomie.
- (32) Au niveau de l'Union, la dotation financière nécessaire à la mise en œuvre de la présente décision serait déterminée au sein du budget des programmes contributeurs conformément aux cadres financiers pluriannuels 2014-2020 et 2021-2027. Sans préjudice des prérogatives du Parlement européen et du Conseil en tant qu'autorité budgétaire, l'objectif devrait être de fournir un financement pour la mise en œuvre de la présente décision d'au moins 9,3 millions d'euros pour les dépenses opérationnelles. Le soutien financier pour l'Année européenne des compétences devrait être fourni au moyen de programmes et d'instruments pertinents de l'Union, sous réserve de la disponibilité des fonds et conformément aux règles applicables. Le financement de l'Année européenne des compétences ne devrait pas être préjudiciable au financement de projets relevant des programmes actuels de l'Union et devrait avoir pour objectif de garantir un héritage durable pour l'Année européenne des compétences.
- (33) Étant donné que les objectifs de la présente décision ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres mais peuvent, en raison des dimensions et des effets de la présente décision, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité énoncé audit article, la présente décision n'exécède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.
- (34) Afin d'assurer la mise en œuvre rapide de l'Année européenne des compétences, la présente décision devrait entrer en vigueur d'urgence le jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*,

<sup>(17)</sup> Règlement (UE) 2021/1056 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 établissant le Fonds pour une transition juste (JO L 231 du 30.6.2021, p. 1).

<sup>(18)</sup> JO C 243 du 27.6.2022, p. 35.

<sup>(19)</sup> JO C 243 du 27.6.2022, p. 1.

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

#### *Article premier*

#### **Objet**

La période qui court du 9 mai 2023 au 8 mai 2024 est proclamée «Année européenne des compétences».

#### *Article 2*

#### **Objectifs**

Conformément aux principes n° 1, 4 et 5 du socle européen des droits sociaux, qui contribuent aux objectifs énoncés dans la stratégie européenne en matière de compétences et aux grands objectifs de l'Union fixés par le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, l'objectif général de l'Année européenne des compétences est de continuer à favoriser l'émergence d'un état d'esprit tourné vers la reconversion et le perfectionnement, conformément aux compétences, au droit et aux pratiques au niveau national. En continuant à favoriser l'émergence d'un état d'esprit tourné vers la reconversion et le perfectionnement, l'Année européenne des compétences vise à stimuler la compétitivité des entreprises de l'Union, en particulier des petites et moyennes entreprises (PME), et à contribuer à la création d'emplois de qualité, en vue d'exploiter pleinement le potentiel des transitions écologique et numérique de manière socialement équitable, inclusive et juste, et à défendre ainsi l'égalité d'accès au développement des compétences et à réduire les inégalités et la ségrégation dans l'éducation et la formation, ainsi qu'à contribuer à la formation continue et à la progression de carrière, en donnant aux citoyens les moyens d'accéder à des emplois de qualité et de participer pleinement à l'économie et à la société. Plus précisément, les activités de l'Année européenne des compétences promeuvent les politiques et les investissements en matière de compétences de manière à garantir que personne ne sera laissé pour compte lors des transitions écologique et numérique et de la reprise économique, et, en particulier, à remédier aux pénuries de travailleurs en comblant les lacunes et en corrigeant les inadéquations de compétences afin de disposer, dans l'Union, d'une main-d'œuvre et d'une société capables et à même de tirer parti des possibilités offertes par les transitions écologique et numérique, de la manière suivante:

- 1) promouvoir des investissements accrus, plus efficaces et plus inclusifs à tous les niveaux, notamment par les employeurs publics et privés, en particulier par les PME, dans toutes les formes de reconversion et de perfectionnement, d'éducation et de formation afin d'exploiter pleinement le potentiel de la main-d'œuvre actuelle et future dans l'Union, y compris d'aider les citoyens à gérer les transitions entre emplois, à prolonger leur vie active et à tirer parti des nouvelles possibilités offertes par la transition économique en cours;
- 2) renforcer la pertinence des compétences et l'offre de compétences en coopérant étroitement avec les partenaires sociaux intersectoriels et sectoriels, les services publics et privés de l'emploi, les entreprises, les entités de la société civile, les prestataires de services sociaux à but non lucratif et les prestataires d'enseignement et de formation, et en favorisant la coopération entre eux, ainsi qu'en élaborant des approches concertées avec tous les secteurs gouvernementaux aux niveaux de l'Union, national, régional et local, et en facilitant la reconnaissance des compétences et des qualifications;
- 3) mettre en adéquation les aspirations, les besoins et les compétences des citoyens, y compris les compétences acquises dans le cadre de la mobilité, avec les besoins du marché du travail et les possibilités qu'il offre, spécialement dans le cadre des transitions écologique et numérique, dans les nouveaux secteurs émergents et dans les secteurs clés devant se redresser après la pandémie de COVID-19, en veillant à ce qu'une attention particulière soit accordée à l'intégration d'un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, notamment les femmes et les jeunes, en particulier les jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation (NEET), les personnes peu qualifiées, les travailleurs âgés, les personnes handicapées, les personnes issues de milieux défavorisés et d'horizons variés, les personnes vivant dans des zones reculées et dans les régions ultrapériphériques, ainsi que les personnes déplacées d'Ukraine;
- 4) attirer des ressortissants de pays tiers possédant les compétences requises dans les États membres, en favorisant les possibilités de formation, y compris, le cas échéant, l'éducation et la formation linguistiques, le développement des compétences et la mobilité, et en facilitant la reconnaissance des certifications.

*Article 3***Types de mesures**

1. Les types de mesures à prendre pour atteindre les objectifs énoncés à l'article 2 comprennent des activités qui sont organisées au niveau de l'Union et, en se fondant sur les possibilités existantes, aux niveaux national, régional ou local, s'il y a lieu en coopération avec les pays tiers, telles que:

- a) des conférences, forums de discussion et autres événements en ligne et en personne visant à promouvoir le débat sur le rôle et la contribution des politiques en matière de compétences pour parvenir à une croissance économique compétitive et durable à la lumière de l'évolution démographique ainsi que des transitions écologique et numérique, en soutenant ainsi également une citoyenneté active et engagée, et à mobiliser les parties prenantes concernées afin de garantir que l'accès aux possibilités d'éducation, de formation et d'apprentissage est une réalité sur le terrain;
- b) des groupes de travail, réunions techniques et autres événements visant à encourager la discussion et l'apprentissage mutuel sur les mesures et les approches que les parties prenantes des secteurs public, privé et tertiaire peuvent adopter, y compris la préparation, la publication et la diffusion de bonnes pratiques, de lignes directrices et d'autres documents d'appui issus de ces événements;
- c) des initiatives ciblant, entre autres, les particuliers, les employeurs, en particulier les PME, les chambres de commerce et d'industrie, les partenaires sociaux, les pouvoirs publics, et les prestataires d'enseignement et de formation afin de promouvoir la fourniture et le financement de possibilités de reconversion et de perfectionnement ainsi que le recours à de tels services, et de maximiser les avantages et le potentiel d'une main-d'œuvre qualifiée;
- d) des campagnes d'information, de communication de portée générale et de sensibilisation sur les initiatives de l'Union en faveur de la reconversion et du perfectionnement ainsi que de la formation continue, pour promouvoir la mise en œuvre et la mise en place de ces initiatives sur le terrain ainsi que le recours à ces prestations par des bénéficiaires potentiels;
- e) le renforcement du dialogue avec les partenaires sociaux et les groupes et réseaux de parties prenantes existants, y compris par l'intermédiaire de plateformes en ligne établies aux niveaux national, régional et local, et la mise en avant des possibilités de participation des parties prenantes liées à l'Année européenne des compétences;
- f) la promotion de l'élaboration de stratégies et de formations nationales, sectorielles et spécifiques aux entreprises en matière de compétences, y compris par le dialogue social et la participation des partenaires sociaux;
- g) la mise en œuvre et, le cas échéant, le développement de nouveaux outils de veille stratégique sur les compétences, tout en encourageant et en diffusant leur application pour recenser les besoins actuels et futurs en matière de compétences, en particulier les besoins liés aux transitions écologique et numérique, au redressement des secteurs clés après la pandémie de COVID-19, à la crise énergétique et aux conséquences de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine;
- h) la promotion et la poursuite de la mise en œuvre d'outils et d'instruments visant à accroître la transparence des certifications, y compris celles délivrées en dehors de l'Union, et à valider les apprentissages non formels et informels;
- i) la promotion des programmes, des possibilités de financement, des projets, des actions et des réseaux présentant un intérêt pour les parties prenantes publiques, privées et non gouvernementales qui participent à la conception, à la diffusion et à la mise en œuvre des possibilités de reconversion et de perfectionnement, de la formation et de l'EFPP.

2. La Commission peut retenir d'autres activités susceptibles de contribuer aux objectifs énoncés à l'article 2 et autoriser l'utilisation de références à l'Année européenne des compétences dans la promotion de ces activités, dans la mesure où ces dernières contribuent à la réalisation de ces objectifs. Les autres institutions de l'Union et les États membres peuvent également retenir d'autres activités de ce type et les suggérer à la Commission.

*Article 4***Coordination au niveau national**

L'organisation de la participation à l'Année européenne des compétences au niveau national et régional relève de la responsabilité des États membres. À cette fin, chaque État membre désigne un coordinateur national ou un organe de coordination, en fonction des circonstances et des pratiques nationales, compétent dans le domaine des politiques de l'emploi et des compétences. Le coordinateur national ou l'organe de coordination est le point de contact pour la coopération au niveau de l'Union et il coordonne, de manière globale, les activités de l'Année européenne des compétences dans les États membres respectifs, en facilitant la participation des parties prenantes concernées.

*Article 5***Coordination au niveau de l'Union**

1. La coordination de l'Année européenne des compétences au niveau de l'Union suit une approche transversale en vue de créer des synergies entre les différents programmes et initiatives de l'Union dans le domaine des compétences.
2. La Commission s'appuie sur l'expertise et l'assistance des agences de l'Union concernées pour la mise en œuvre de l'Année européenne des compétences, en particulier la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, l'Autorité européenne du travail, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, la Fondation européenne pour la formation et l'Agence de l'Union européenne pour la cybersécurité.
3. La Commission organise des réunions des coordinateurs nationaux ou des représentants des organes de coordination pour coordonner les activités visées à l'article 3. Ces réunions sont l'occasion d'échanger des informations sur la mise en œuvre de l'Année européenne des compétences au niveau de l'Union et au niveau national. Des représentants du Parlement européen et des agences de l'Union concernées peuvent participer à ces réunions en qualité d'observateurs.
4. La Commission entretient un dialogue étroit avec les partenaires sociaux, la société civile, les prestataires d'enseignement et de formation, les organismes du marché du travail, les apprenants et les représentants d'organisations ou d'organismes actifs dans le domaine des compétences, de l'éducation, de la formation et de la formation continue, afin de contribuer à la mise en œuvre de l'Année européenne des compétences au niveau de l'Union.

*Article 6***Coopération au niveau international**

Pour les besoins de l'Année européenne des compétences, la Commission coopère, si besoin est, avec les pays tiers et les organisations internationales compétentes, notamment avec l'Organisation de coopération et de développement économiques, l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture et l'Organisation internationale du travail, ainsi qu'avec d'autres parties prenantes internationales, tout en assurant la visibilité de la participation de l'Union.

*Article 7***Suivi et évaluation**

La Commission présente, le 31 mai 2025 au plus tard, un rapport au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur la mise en œuvre, les résultats et l'évaluation globale des initiatives prévues dans la présente décision et mises en œuvre dans les États membres et dans l'ensemble de l'Union. Ce rapport comprend des idées pour engager d'autres démarches communes dans le domaine des compétences afin de créer un héritage durable pour l'Année européenne des compétences.

*Article 8***Entrée en vigueur**

La présente décision entre en vigueur le jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Fait à Strasbourg, le 10 mai 2023.

*Par le Parlement européen*  
*La présidente*  
R. METSOLA

*Par le Conseil*  
*La présidente*  
J. ROSWALL

---