



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 13.2.2002
COM(2002)72 final

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

Plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	4
5. Contexte politique.....	6
1. 6	
2. Défis.....	7
A. Mobilité professionnelle insuffisante.....	7
B. Faible mobilité géographique.....	10
C. Fragmentation des informations et manque de transparence des offres d'emploi.....	12
3. Objectifs et actions.....	12
3.1. Renforcer la mobilité professionnelle et le développement des compétences.....	13
3.1.1. Veiller à ce que les systèmes d'éducation et de formation soient en mesure de mieux répondre aux besoins du marché de l'emploi dans une économie et une société de plus en plus basées sur la connaissance.....	13
3.1.2. Introduire et consolider des stratégies efficaces de développement des compétences pour les travailleurs.....	14
3.1.3. Supprimer les obstacles à la reconnaissance de l'éducation et de la formation, quelle que soit leur origine, et favoriser la transparence et la transférabilité des qualifications à travers l'Europe.....	16
3.1.4. Renforcer les efforts dans les régions et les États membres les moins avancés.....	17
3.2. Faciliter la mobilité géographique.....	17
3.2.1. Supprimer les obstacles administratifs et juridiques subsistants.....	17
3.2.2. Développer les compétences linguistiques et transculturelles.....	19
3.2.3. Favoriser la reconnaissance des qualifications en encourageant une plus grande transparence dans les systèmes d'éducation et de formation.....	20
3.2.4. Développer une politique de l'immigration à l'échelle de l'UE.....	21
3.3. Améliorer l'information et la transparence concernant les possibilités d'emploi.....	21
4. Surveillance et suivi.....	22
5. Conclusions.....	23
ANNEXE I.....	24
Aperçu des actions, des organismes compétents et des dates limites d'application.....	24
<u>ANNEXE II</u>	26
Annexe statistique.....	26

1)	Taux de mobilité professionnelle et de rotation de la main d'œuvre.....	26
2)	Impact des niveaux d'éducation sur l'emploi et le chômage	26
3)	Croissance de l'emploi dans les secteurs à haut niveau de formation.....	27
4)	Niveaux d'études	28
5)	Abandons précoces de la scolarité	29
6)	Compétences de base (lire, écrire et calculer).....	29
7)	Participation des travailleurs adultes aux initiatives de formation.....	32
8)	Pénuries dans les secteurs et métiers liés aux TIC.....	32
9)	Tendances démographiques: évolution de la population en âge de travailler et composition par groupes d'âges	33
10)	Taux de mobilité géographique.....	34
11)	Mobilité alternante	34
12)	Régions à haute intensité d'emploi et besoins en qualifications.....	37
13)	Enseignement des langues étrangères	40
14)	Migration.....	40

RÉSUMÉ

Le plan d'action en matière de compétences et de mobilité constitue l'aboutissement du processus lancé en février 2001 par la communication de la Commission sur les nouveaux marchés européens de l'emploi*, des conclusions du Conseil européen de Stockholm de mars 2001 et des travaux de la task-force de haut niveau sur les compétences et la mobilité, qui a présenté son rapport à la Commission en décembre 2001. Il se fonde sur les conclusions de la task-force en vue de créer un environnement plus favorable à des marchés européens de l'emploi plus ouverts et facilement accessibles d'ici 2005. Il se base également sur des initiatives existantes, notamment sur la communication intitulée "Réaliser un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie". Ce plan d'action met ainsi en avant un concept politique cohérent visant à promouvoir les ressources humaines dans l'Union conformément aux objectifs fixés à Lisbonne, c'est-à-dire principalement offrir aux citoyens des possibilités de se déplacer à travers l'Union à des fins éducatives ou professionnelles et leur permettre de profiter plus facilement des avantages de l'intégration européenne, y compris du marché unique européen.

L'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi, le renforcement de la cohésion sociale et la création d'une économie de la connaissance dynamique, qui constituent les objectifs fixés à Lisbonne, nécessitent une main-d'œuvre qualifiée et flexible. L'accroissement de la mobilité sur le marché du travail, que ce soit entre les emplois ou entre les États membres, s'inscrit pleinement dans le cadre de la réalisation de ces objectifs, et l'amélioration des niveaux de compétence et la suppression des obstacles à la mobilité ont un rôle essentiel à jouer à cet égard. Les actions à entreprendre devront être coordonnées et cohérentes avec les processus établis au titre de la stratégie européenne pour l'emploi. Les actions en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie seront entreprises dans le contexte du suivi de la communication susmentionnée concernant l'éducation et la formation tout au long de la vie et du rapport sur les objectifs des systèmes d'éducation et de formation. En vue de l'élargissement, les pays candidats doivent être invités à adopter les objectifs du plan d'action dans la plus large mesure possible. Indépendamment du fait que la mobilité de la main-d'œuvre des pays candidats vers l'UE après l'adhésion sera soumise à un système flexible de périodes de transition, les nouveaux États membres doivent eux aussi relever l'enjeu que représente la promotion d'une main-d'œuvre plus qualifiée et plus souple.

Le plan d'action distingue trois défis fondamentaux à relever en vue de promouvoir l'objectif consistant à rendre les marchés européens du travail plus ouverts et plus accessibles. Tout d'abord se pose le problème de la mobilité professionnelle insuffisante, qui souligne la nécessité de mieux adapter les systèmes d'éducation et de formation au marché du travail, de stimuler l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'acquisition de compétences (en particulier dans le domaine des technologies de l'information et de la communication - les TIC) et d'améliorer les systèmes de reconnaissance des qualifications et des compétences. Deuxièmement, en raison des faibles niveaux de mobilité géographique dans et entre les États membres, les avantages du marché intérieur ne sont pas encore pleinement exploités, par exemple pour supprimer les goulets d'étranglement liés à certaines compétences ou les déséquilibres qui apparaissent sur le marché du travail. De nombreux obstacles à la mobilité subsistent, dont le manque de compétences linguistiques, les circonstances familiales, ainsi que les questions en rapport avec la fiscalité, les pensions, la sécurité sociale et d'autres domaines connexes. En outre, compte tenu du déclin de la main-d'œuvre européenne dû à des

* COM(2001)116 final

changements démographiques, l'immigration des ressortissants de pays tiers pourrait également contribuer à satisfaire une partie des besoins en compétences. Enfin, la difficulté d'accès et la qualité des informations en matière de mobilité ainsi que les différents secteurs d'activité dissuadent de nombreuses personnes d'envisager un changement d'emploi ou de carrière.

Les objectifs et les actions fixés dans le présent plan d'action sont destinés à relever ces défis. Premièrement, ils visent à renforcer la mobilité professionnelle et le développement des compétences en s'assurant que les systèmes d'éducation et de formation sont en mesure de mieux répondre aux besoins du marché de l'emploi, que des stratégies de développement des compétences sont établies pour les travailleurs, que l'éducation et la formation sont reconnues quelle que soit leur origine et que les qualifications peuvent être transférées plus facilement, et en accroissant les investissements dans les ressources humaines dans les régions moins avancées. Deuxièmement, pour faciliter la mobilité géographique, les obstacles administratifs et juridiques subsistants doivent être supprimés (par exemple grâce à l'introduction d'une carte universelle d'assurance maladie), les compétences linguistiques et transculturelles doivent être étoffées, la reconnaissance transfrontalière des qualifications doit être encouragée et une politique de l'immigration doit être conçue à l'échelle de l'UE. Enfin, l'amélioration de la qualité des informations fournies requiert la création d'un site d'information unique sur la mobilité, une plus grande efficacité du système d'offres d'emploi EURES¹ et le lancement d'une campagne d'information sur la mobilité.

La mise en œuvre des diverses actions requises pour atteindre les objectifs fixés nécessitera une prise en charge et un engagement de la part d'une série d'acteurs, à savoir des États membres, de la Commission, d'autres institutions communautaires, des partenaires sociaux et d'autres intervenants. Lorsqu'il y a lieu, une série de références et de cibles sont établies afin de suivre les progrès effectués dans la réalisation des objectifs définis, et la Commission évaluera annuellement la mise en œuvre du plan d'action à l'occasion des réunions du Conseil européen de printemps; cette approche est essentielle si l'on souhaite obtenir des résultats concrets dans la poursuite des objectifs généraux de Lisbonne.

1. CONTEXTE POLITIQUE

La stimulation de la croissance de l'économie européenne passe par une meilleure adéquation entre les besoins en compétences dans les secteurs et les régions en croissance et celles disponibles parmi la main-d'œuvre. En effet, un objectif fondamental de l'Union européenne consiste à créer des opportunités afin de permettre aux individus de prendre des décisions de manière libre et responsable, y compris d'aller vivre dans un autre État membre. Ceci peut contribuer à réduire des déséquilibres sectoriels et géographiques et ainsi créer les conditions d'une meilleure utilisation des ressources disponibles.

Pour cela, davantage de mobilité de capital et de main-d'œuvre est nécessaire, et ce dans le double objectif de parvenir à une économie européenne plus compétitive et dynamique et à une répartition géographique et sociale équilibrée des bénéfices d'une croissance économique plus rapide. Mais l'abaissement des coûts sociaux et individuels liés à la mobilité nécessitera à la fois le renforcement de l'offre de services publics et de nouveaux efforts des partenaires sociaux dans les domaines de l'enseignement de base, de la promotion de l'acquisition de compétences plus élevées et du recyclage de la main-d'œuvre

L'amélioration des possibilités d'investissement dans les régions en crise et éloignées sera également nécessaire afin de créer des emplois et réduire le taux de chômage de telle sorte que les autres régions bénéficiant de meilleures conditions de travail ne soient pas confrontées à une immigration excessive, à des pressions démographiques, le surpeuplement et la pollution environnementale.

Il incombe à la Commission d'assurer que cette libre circulation des travailleurs entre les États membres, inscrite dans les traités, est garantie et effective. Les actions visant à favoriser le développement des compétences afin de lutter contre les pénuries en compétences et les goulets d'étranglement qui freinent l'économie européenne, font partie intégrante du processus de mobilité professionnelle.

La création d'une économie de la connaissance dynamique capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale, comme annoncé au Conseil européen de Lisbonne, nécessitera une main d'œuvre disposant des compétences requises et des travailleurs capables d'assimiler et d'acquérir de nouvelles connaissances tout au long de leur vie professionnelle. Les stratégies visant à favoriser l'éducation et la formation tout au long de la vie et la mobilité sont essentielles à l'obtention du plein emploi dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi.

De manière plus générale, ces stratégies sont nécessaires, non seulement pour encourager la citoyenneté active et l'intégration sociale et pour réduire les inégalités, mais également pour assurer le développement du marché unique et l'intégration réussie de l'économie européenne dans le cadre de l'union économique et monétaire (UEM). Grâce à l'élargissement de l'UE, ces éléments pourront être mis en œuvre à plus grande échelle au profit d'un nombre encore plus important de citoyens européens dans les années à venir.

Pour contribuer à la réalisation de ces objectifs, la Commission a établi une task-force de haut niveau sur les compétences et la mobilité, conformément à sa communication sur les nouveaux marchés européens de l'emploi (COM (2001)116) et comme approuvé par le Conseil européen de Stockholm. Le rôle de cette task-force était d'identifier les principaux moteurs et les principales caractéristiques des marchés européens de l'emploi, d'examiner les

obstacles à la mobilité professionnelle et géographique et de formuler une série de recommandations. La task-force a été établie par la Commission en juin 2001 et a soumis son rapport à celle-ci le 14 décembre 2001.

Le présent document se fonde sur les travaux de la task-force en établissant un programme d'action ambitieux visant à créer des marchés européens de l'emploi ouverts et accessibles à tous. Il complète certaines initiatives existantes destinées à contribuer à la mobilité des citoyens, en particulier la recommandation du Conseil et du Parlement européen sur la mobilité² et le plan d'action qui s'y rapporte, que les États membres ont approuvé³. Tandis que ces initiatives s'attaquent aux obstacles juridiques, administratifs et linguistiques à la mobilité auxquels sont confrontés les étudiants, les personnes en formation, les enseignants et les formateurs, le présent plan d'action se concentre sur la suppression des entraves à la mobilité sur les marchés de l'emploi. Il complète également la communication de la Commission intitulée "Réaliser un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie"⁴, qui établit l'éducation et la formation tout au long de la vie comme cadre pour les politiques d'éducation et de formation et qui propose des domaines d'action prioritaires dans ce domaine. Plusieurs propositions de cette communication sont également reprises dans le présent plan d'action, en particulier celles ayant trait de manière spécifique aux marchés européens de l'emploi, par exemple en ce qui concerne la reconnaissance des qualifications. Le plan d'action complète aussi le rapport sur les objectifs futurs concrets des systèmes d'éducation et de formation, approuvé par le Conseil européen de Stockholm en mars 2001. Il s'inscrit dans le prolongement de la communication de la Commission intitulée "Stratégie en faveur de la mobilité au sein de l'espace européen de la recherche"⁵, du 20 juin 2001, et se fonde également sur la communication de la Commission relative à l'impact de la E-économie sur les entreprises européennes⁶ et sur les activités lancées en septembre 2001 en collaboration avec les États membres afin de suivre la demande et l'avancement des actions visant à accroître la disponibilité des compétences en matière de TIC et de commerce électronique⁷ en Europe.

Le présent plan d'action doit également être considéré en relation avec le récent rapport de la Commission "Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif"⁸ et l'invitation adressée par la Commission aux partenaires sociaux en vue de lancer un dialogue sur la manière d'anticiper et de gérer les conséquences sociales de la restructuration des entreprises, y compris en ce qui concerne la capacité d'insertion professionnelle et la capacité d'adaptation⁹. Dans sa communication au Conseil européen de Barcelone¹⁰, la Commission a souligné le rôle essentiel que jouent tous ces éléments dans l'avancement de la stratégie de Lisbonne.

2. DEFIS

Pour que les marchés européens de l'emploi puissent être ouverts et accessibles à tous, trois grands défis doivent être relevés et surmontés (voir également annexe II pour les données statistiques).

A. Mobilité professionnelle insuffisante

L'UE se caractérise généralement par de faibles niveaux de mobilité professionnelle (c'est-à-dire les mouvements de travailleurs entre les emplois ou les secteurs dans ou entre les États membres) et de rotation de la main-d'œuvre. Cependant, dans une économie européenne de plus en plus fondée sur la connaissance et les services, il est essentiel de faire preuve d'une grande mobilité professionnelle afin de pouvoir s'adapter aux changements structurels et pour stimuler ces changements dans un monde concurrentiel, en contribuant ainsi à un meilleur

fonctionnement des marchés de l'emploi et à un renforcement de la productivité, de l'emploi, de la croissance et de la compétitivité. L'inadéquation des compétences est souvent une cause majeure de déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans tous les secteurs et toutes les régions. De plus, le monde du travail, milieu en constante mutation, exige de plus en plus des personnes qu'elles soient capables de s'adapter aux nouvelles méthodes de travail, aux nouvelles technologies, aux nouveaux secteurs et aux nouveaux environnements de travail.

Tous les citoyens doivent avoir un niveau d'éducation initial décent ainsi que la possibilité d'actualiser leurs connaissances et d'en acquérir de nouvelles tout au long de leur vie professionnelle et au-delà. Le gouvernement, les autorités publiques, les employeurs, les partenaires sociaux et les citoyens doivent se partager la responsabilité à cet égard. Dans de nombreux cas, un changement d'emploi signifie davantage qu'un simple changement d'entreprise ou de secteur: il peut aussi être l'occasion de changer de carrière ou de profession. Il est donc vital de veiller à ce que l'offre d'éducation et de formation soit à même de garantir la capacité d'insertion professionnelle et la capacité d'adaptation des travailleurs tout au long de leur vie professionnelle, en renforçant ainsi leur aptitude à la mobilité professionnelle (annexe II, point 2).

Cependant, les systèmes d'éducation et de formation doivent encore s'adapter aux besoins du marché de l'emploi et d'une société et d'une économie de plus en plus fondées sur la connaissance, ce qui relève principalement de la responsabilité de chaque État membre. Au cours des cinq dernières années, la croissance de l'emploi dans les secteurs dits à haut niveau de formation (c'est-à-dire les secteurs dont au moins 40 % de la main-d'œuvre ont atteint le niveau de l'enseignement supérieur) a été trois fois plus élevée que la croissance moyenne de l'emploi dans l'ensemble des secteurs (annexe II, point 3). Néanmoins, les niveaux d'éducation demeurent faibles pour l'Union dans son ensemble. S'il est vrai que le pourcentage moyen de la population de l'UE de 25 à 64 ans ayant achevé au moins le deuxième cycle de l'enseignement secondaire atteignait plus de 60 % en 2000, il variait de 78% à moins de 20% selon les États membres (annexe II, point 4). Alors que la proportion de jeunes sur le marché de l'emploi est en diminution, il est essentiel de garantir à un maximum d'entre eux le meilleur niveau d'éducation possible, pour qu'ils puissent faire face aux défis et profiter des possibilités que crée la société de la connaissance. Le maintien d'un bon niveau d'éducation est particulièrement important pour les femmes, qui peuvent être amenées à se retirer provisoirement de la population active pour cause de maternité ou pour s'occuper de leur famille, afin que celles-ci puissent revenir sur le marché de l'emploi par la suite.

La capacité d'adaptation et d'insertion professionnelle des travailleurs au cours de leur vie professionnelle dépend donc de la qualité de l'éducation et de la formation initiales, ainsi que d'une réduction du taux d'abandon scolaire. Il est inquiétant de constater qu'encore aujourd'hui, une part importante de la population quitte l'école sans titre ni diplôme: en 2000, le taux moyen d'"abandon scolaire prématuré" dans l'UE était de 18,5 %, variant de 8 % à plus de 40 % selon les États membres (annexe II, point 5). Par conséquent, dès leur plus jeune âge, tous les citoyens devraient avoir la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences clés en plus des compétences fondamentales que sont l'écriture, la lecture et le calcul (annexe II, point 6). Des innovations sont donc nécessaires dans les programmes scolaires afin de préparer les jeunes aux exigences de marchés de l'emploi de plus en plus dynamiques. Les systèmes formels d'éducation et de formation doivent devenir plus ouverts et flexibles, et les offres formelles et informelles d'éducation et de formation doivent être mieux intégrées, de manière à pouvoir répondre plus efficacement aux besoins des apprenants et du marché de l'emploi. Le Livre blanc de la Commission intitulé "Un nouvel élan pour la jeunesse européenne"¹¹ souligne que l'éducation et la formation, que ce soit à l'école, à l'université ou dans des centres

de formation professionnelle, nécessitent des innovations afin d'assurer la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation. Il insiste également sur le caractère complémentaire de l'apprentissage formel et non formel.

Une plus grande importance doit être accordée au développement de la dimension européenne des systèmes d'éducation et de formation, y compris grâce à la mobilité, afin de répondre à la demande du marché de l'emploi en travailleurs dotés d'une expérience et d'un profil européens, et pour améliorer les possibilités de carrière offertes à ces derniers.

Sur le marché de l'emploi lui-même, les travailleurs adultes doivent se voir proposer davantage de possibilités d'améliorer leurs compétences, de manière à ce que les niveaux généralement faibles de participation des travailleurs adultes à la formation puissent être relevés de manière significative, en particulier parmi les personnes présentant des niveaux d'éducation faibles à moyens (dont 6,1 % ont participé à des actions d'éducation ou de formation en 2000 dans l'ensemble de l'UE, contre 15,4 % des personnes ayant des niveaux d'éducation élevés) (annexe II, point 7). Les changements aux niveaux technologique et industriel nécessitent d'établir de nouveaux types de profils de compétence afin de permettre aux entreprises d'offrir des formations adéquates à leurs salariés, en tenant compte des besoins et des circonstances propres à chaque PME. Des profils de compétence en matière de TIC et de commerce électronique doivent en particulier être élaborés afin de remédier aux pénuries dans ces secteurs¹² (annexe II, point 8).

Outre des mesures générales visant à relever les niveaux d'éducation, des interventions spéciales peuvent être requises afin de promouvoir les compétences et la mobilité des personnes défavorisées sur le marché de l'emploi. La participation des femmes à la formation s'est améliorée, mais il est nécessaire d'adapter les offres de formation à la réalité que vivent nombre d'entre elles (travail à temps partiel, garde d'enfants et responsabilités familiales). De même, il convient de trouver des solutions au déficit de qualifications chez les personnes exclues ou défavorisées, en tenant compte du fait que les changements technologiques peuvent entraîner l'exclusion de nombreux citoyens, en particulier chez les travailleurs faiblement qualifiés, les personnes au chômage et les personnes âgées, qui n'ont pas toujours la possibilité d'acquérir les compétences requises. L'évolution démographique de l'Union doit également être prise en considération dans les stratégies de développement de la main-d'œuvre, compte tenu de la perspective peu enthousiasmante de voir diminuer la proportion de jeunes travailleurs (généralement plus qualifiés et mobiles) et augmenter le nombre de travailleurs âgés (qui ont tendance à être moins mobiles et moins qualifiés) dans un proche avenir (annexe II, point 9). En raison du vieillissement de la population, l'éducation et la formation doivent être envisagées en termes de cycles de vie pour permettre aux futures générations de personnes âgées d'acquérir les compétences requises, de s'adapter aux changements dans l'environnement commercial et professionnel et d'être en mesure de bénéficier d'un parcours professionnel plus flexible.

La mobilité professionnelle et les compétences des travailleurs peuvent également être améliorées en permettant à ces derniers d'accéder plus aisément à des services d'information, d'orientation et de conseil. À l'heure actuelle, ces services sont, dans la plupart des États membres, disparates et assurés dans le cadre de l'éducation, de la formation et de l'offre d'emploi, et rarement sur le lieu de travail lui-même.

Les problèmes associés à la reconnaissance de l'apprentissage non formel ou informel¹³ par les employeurs et les établissements d'enseignement peuvent constituer un obstacle majeur à la mobilité professionnelle, que ce soit dans ou entre les États membres. Pour les travailleurs âgés en particulier, la reconnaissance de la valeur de l'expérience et des formations suivies sur

le lieu de travail revêt souvent plus d'importance que les qualifications formelles. Cependant, l'acceptation de l'apprentissage non formel, par exemple dans le cadre d'activités bénévoles ou de la société civile, joue également un rôle crucial pour les jeunes. Des améliorations sont donc nécessaires à ce niveau. Dans le cas des petites et moyennes entreprises, qui éprouvent souvent des difficultés à trouver les fonds et le temps nécessaires à la formation, l'évaluation et la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel peuvent s'avérer bénéfiques tant pour les travailleurs que pour les entreprises.

Les travailleurs faiblement qualifiés en Europe sont peu enclins à la mobilité professionnelle et leur proportion tend à être la plus forte dans les États membres et les régions qui présentent un retard, où le chômage est important et le taux d'emploi peu élevé. Le développement des possibilités de mobilité professionnelle requiert donc les plus grands efforts afin de relever les niveaux d'éducation et d'améliorer les qualifications et les compétences dans ces États membres et ces régions.

B. Faible mobilité géographique

La mobilité géographique dans l'UE est également relativement faible, notamment entre États membres, mais également à l'intérieur de ceux-ci (annexe II, point 10). Ce phénomène est dû en partie à l'existence d'obstacles juridiques et administratifs, ainsi qu'à des contraintes et à des coutumes économiques, sociales et culturelles. Bien que les flux de mobilité géographique de la main-d'œuvre aient changé au fil des années (la tendance s'orientant de plus en plus vers la migration temporaire et pendulaire à longue distance ou transfrontalière) (annexe II, point 11), le taux global de mobilité de la main-d'œuvre reste modéré. Bien que la mobilité géographique ne soit pas une fin en soi, elle peut offrir aux individus de meilleures perspectives de carrière ou des offres d'emplois plus nombreuses.

L'amélioration de la mobilité géographique est liée à la dualité des marchés de l'emploi en Europe, certaines régions présentant des taux de chômage élevés tandis que d'autres régions sont victimes d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée (annexe II, point 12), et la mobilité géographique va souvent de pair avec la mobilité professionnelle. Les efforts d'aide à la mobilité géographique doivent donc s'accompagner de mesures en faveur de la mobilité professionnelle, afin d'offrir aux travailleurs des possibilités de se déplacer à la fois d'un secteur et d'une région à l'autre. Il convient cependant d'élaborer ces mesures dans le contexte de la promotion de la croissance et du développement durables dans les régions moins favorisées. La promotion de la mobilité géographique n'entre donc pas en conflit avec la nécessité de créer de nouvelles possibilités d'emploi et d'améliorer la qualité de la vie, en particulier dans les régions les moins avancées. Son rôle sera encore plus déterminant dans l'UE élargie.

L'économie européenne repose de plus en plus sur les services. L'amélioration des conditions de libre circulation des services par-delà les frontières nationales et l'assurance de la liberté d'établissement devraient libérer le dynamisme inhérent au marché intérieur et renforcer ainsi la compétitivité, la croissance et la création d'emplois. La suppression des obstacles dans les services devrait également permettre d'améliorer la mobilité des travailleurs, salariés ou non salariés. Ces obstacles comprennent, entre autres, les règles s'opposant à ce qu'une société permette à l'ensemble de son personnel de se déplacer au-delà des frontières afin de fournir un service, les restrictions sur l'établissement d'une société dans un autre État membre ou les restrictions sur l'utilisation des travailleurs temporaires et des agences pour l'emploi. Dans une certaine mesure, le système de reconnaissance des qualifications pour les professions réglementées, développé au coup par coup sur une période de quelque 25 années, illustre aussi ce manque de clarté, de certitude et de flexibilité. Plusieurs problèmes résultant de cette

situation ont été répertoriés: possibilité de confusion entre des textes se recouvrant partiellement, difficultés pratiques spécifiques dans la gestion et la mise à jour du système, et inquiétudes des citoyens concernant certains procédés parfois inutilement incertains, complexes ou hermétiques.

Accepter un travail dans une autre région ou un autre pays implique d'évaluer les coûts de ce changement par rapport aux avantages économiques qu'il est susceptible d'apporter, ainsi que le niveau de sécurité de l'emploi et de protection sociale comparé aux niveaux observés ailleurs. Dans les États membres, malgré les disparités régionales persistantes, la mobilité géographique de la main-d'œuvre vers des régions présentant un chômage moins important et des revenus plus élevés demeure souvent limitée. Des études empiriques semblent indiquer que les personnes ne migrent que si elles s'attendent à une augmentation de leur pouvoir d'achat, compte tenu du coût du déménagement, des prix locaux, de la pression fiscale, des transferts sociaux, etc. Les différences salariales entre les régions, la structure du système d'imposition et d'indemnisation et le fonctionnement du marché du logement influencent donc fortement la propension des individus à la mobilité. Dans de nombreux États membres, les accords salariaux doivent davantage tenir compte des différences régionales en termes de productivité et au niveau de la situation du marché du travail. Des réformes des systèmes d'imposition et d'indemnisation peuvent s'avérer nécessaires pour inciter les personnes à se rendre là où elles pourront trouver un emploi, une attention particulière devant être accordée à l'octroi d'incitants pour rendre le travail plus avantageux, sans miner les objectifs et les systèmes sociaux. L'existence de faibles coûts de transaction, par exemple en ce qui concerne les taxes et commissions perçues par les agents immobiliers, les frais de notaire et les frais d'enregistrement cadastral, influence fortement le marché du logement.

Le coût de la mobilité est souvent plus important en cas de déménagement dans un autre pays, l'introduction de l'euro facilitant l'évaluation de l'avantage comparatif d'un déménagement dans un autre État membre de la zone euro, par exemple au niveau des différences de salaire et de la pression fiscale sur le travail (ex. cotisations sociales et impôt sur le revenu). Passer d'un pays, et même d'un État membre de l'UE, à un autre nécessite de surmonter une série d'obstacles juridiques et administratifs liés en grande partie (mais pas exclusivement) aux systèmes fiscaux et de sécurité sociale.

En outre, la mobilité requiert généralement de se familiariser avec la langue et la culture locales, ce qui complique encore la situation. Dans l'ensemble, les langues étrangères ne sont pas suffisamment enseignées ou apprises dans les écoles de l'Union, et des investissements considérables sont nécessaires dans ce domaine (annexe II, point 13). Un meilleur apprentissage des langues étrangères permettrait de supprimer l'un des principaux freins culturels et psychologiques à la mobilité, et constituerait un premier pas vers l'acquisition des compétences interculturelles requises pour comprendre ce qu'aller vivre et travailler dans un autre pays signifie. À cet égard, la valeur de la mobilité dans l'enseignement ne doit pas être sous-estimée, notamment en raison des compétences linguistiques et interculturelles acquises par les étudiants mobiles. Il a été démontré que les étudiants internationaux sont davantage susceptibles d'envisager, de rechercher ou d'accepter un emploi dans un État membre autre que le leur.

De plus, du fait de la multiplication des ménages bi-actifs, et afin de ne pas limiter le champ de mobilité géographique, une attention accrue doit être accordée au besoin pour les deux membres du ménage de trouver des possibilités d'emploi adéquates dans la même zone géographique. Certaines questions sociales importantes sont également liées à la mobilité géographique. Afin de s'intégrer pleinement à la société qui l'accueille, le travailleur doit en effet avoir accès à un logement, à des services de santé et à des services sociaux abordables.

L'accès à ces services de base et les frais y afférents peuvent varier considérablement d'une région de l'UE à l'autre, ce qui peut fortement influencer la propension des personnes à la mobilité.

Si le changement d'emploi au sein d'un même pays ou dans un autre État membre peut être rendu difficile par le manque de reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel, le manque de reconnaissance des titres, diplômes et des qualifications professionnelles entre les États membres et le manque de transparence des systèmes d'éducation et de formation constituent des obstacles majeurs à la recherche d'un emploi dans un autre pays. Ces problèmes touchent non seulement les personnes qui recherchent un emploi, mais également les familles devant passer d'un système éducatif à un autre dans un laps de temps relativement court.

La migration entre États membres des ressortissants de l'UE ne constitue que l'un des flux migratoires observés dans l'UE (annexe II, point 14). L'immigration dans l'UE de ressortissants de pays tiers, y compris de pays candidats, constitue aujourd'hui, pour plusieurs États membres, l'unique source de croissance démographique et, donc, une source significative de main-d'œuvre nouvelle. Une partie de cette migration sera "internalisée" dès que les dispositions en faveur de la libre circulation seront pleinement d'application pour les pays candidats. Cependant, l'existence d'une politique commune de l'immigration contribuerait également à la mobilité géographique à l'intérieur de l'ensemble de l'Union en supprimant certains obstacles à la libre circulation des ressortissants de pays tiers.

C. Fragmentation des informations et manque de transparence des offres d'emploi

Afin de pouvoir effectuer des choix éclairés, les personnes souhaitant changer d'emploi ou de secteur ou voulant déménager dans un autre pays doivent tout d'abord disposer d'informations adéquates concernant les conditions d'emploi, les conditions de vie et la disponibilité d'emplois et de formations correspondantes. Bien que de nombreuses informations soient collectées par des organismes privés et publics, celles-ci sont difficilement accessibles du fait de leur dispersion. Une première priorité consiste à rassembler ces informations et à en faciliter l'accès, à favoriser le travail en réseau parmi les organisations et les agences concernées au niveau local, régional, national et européen, et à sensibiliser les citoyens par une publicité et une promotion adéquates.

À un autre niveau, certains emplois, tels que ceux du secteur de l'ingénierie et ceux nécessitant des connaissances scientifiques, souffrent souvent d'un manque relatif de popularité auprès des jeunes, et en particulier chez les jeunes filles, qui sont donc peu enclins à profiter des possibilités de carrière dans ces secteurs. La diffusion d'informations attrayantes concernant les emplois de ce type et les opportunités qu'ils offrent, et leur prise en considération dans les programmes scolaires et les expériences d'apprentissage permettraient d'éliminer un certain nombre de goulets d'étranglement sur le marché de l'emploi et, par voie de conséquence, dans le développement économique des secteurs concernés, freiné par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

3. OBJECTIFS ET ACTIONS

Pour répondre à ces défis, la Commission estime qu'il est urgent d'agir conformément aux objectifs suivants:

3.1. Renforcer la mobilité professionnelle et le développement des compétences

3.1.1. Veiller à ce que les systèmes d'éducation et de formation soient en mesure de mieux répondre aux besoins du marché de l'emploi dans une économie et une société de plus en plus basées sur la connaissance¹⁴

1) Pour assurer leur capacité d'insertion professionnelle à long terme et leur formation continue, tous les citoyens devraient avoir la possibilité d'acquérir gratuitement certaines compétences clés, y compris la lecture, l'écriture et le calcul, mais aussi d'autres compétences clés telles que les mathématiques, les sciences et la technologie, les langues étrangères, les aptitudes permettant d'"apprendre à apprendre" (c'est-à-dire l'aptitude et la volonté d'acquérir et d'actualiser en permanence ses connaissances et ses compétences), la sensibilisation culturelle, les compétences sociales/personnelles, l'esprit d'entreprise et la culture technologique (y compris les compétences relatives aux TIC, à valider, par exemple, grâce à des instruments tels que le permis de conduire informatique européen, et l'utilisation des TIC et de l'apprentissage en ligne en vue d'étendre le champ d'apprentissage).

Les États membres doivent tendre vers un véritable droit d'accès gratuit aux compétences clés pour tous les citoyens, quel que soit leur âge¹⁵. En collaboration étroite avec les États membres, la Commission examinera les initiatives prises au niveau national afin d'assurer la qualité de l'apprentissage fondé sur les TIC et de l'apprentissage en ligne, en particulier des logiciels d'apprentissage, en vue de la création de labels de qualité au niveau européen destinés à favoriser la protection des consommateurs¹⁶.

2) Afin de lutter contre les pénuries de main-d'œuvre qualifiée existantes et à venir dans l'industrie, les entreprises manufacturières et les secteurs en rapport avec les TIC, il convient de stimuler davantage l'intérêt et les prestations des jeunes dans le domaine des mathématiques, des sciences et de la technologie, et, par conséquent, d'augmenter le nombre d'étudiants optant pour l'une de ces matières¹⁷, en particulier chez les jeunes filles et les jeunes femmes. La profession d'enseignant dans ces domaines devrait être rendue plus attrayante pour permettre une amélioration quantitative et qualitative du recrutement. Les médiateurs d'apprentissage, en particulier les conseillers d'orientation professionnelle, devraient être formés afin de mieux connaître et de promouvoir de manière appropriée les études, la recherche et les possibilités de carrière dans le domaine des sciences, de l'ingénierie et des TIC, notamment auprès des jeunes filles et des jeunes femmes. Il convient d'inciter davantage de jeunes qualifiés dans ces domaines à opter pour une carrière de ce type, et de renforcer le recrutement en conséquence.

La Commission, en collaboration avec les États membres, définira des indicateurs et des objectifs d'amélioration adéquats dans ces domaines, établira un calendrier pour leur réalisation et suivra les progrès accomplis à cet égard.

Les partenaires sociaux, en collaboration avec les autorités éducatives et la communauté scientifique, sont invités à introduire des mesures de sensibilisation appropriées destinées aux étudiants, visant en particulier à encourager davantage les jeunes filles et les jeunes femmes à opter pour ce type de parcours professionnel. Les États membres et les partenaires sociaux doivent collaborer en vue d'améliorer les informations diffusées par les services publics et privés d'information et d'orientation professionnelles en ce qui concerne les carrières dans ces domaines.

3) La part de la population ayant achevé au moins le deuxième cycle de l'enseignement secondaire devrait être accrue afin de réduire le risque de chômage, qui affecte de manière

disproportionnée les travailleurs moins qualifiés par rapport aux travailleurs plus qualifiés. Actuellement, dans les trois pays présentant les meilleurs résultats dans ce domaine, la proportion moyenne de la population ayant atteint ce niveau d'éducation est de 77 %. La part de la population quittant l'école sans titre ni diplôme doit également être réduite¹⁸ afin d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle et d'adaptation d'un grand nombre de travailleurs sur le marché du travail.

La Commission, en collaboration avec les États membres, définira des objectifs adéquats pour l'amélioration des niveaux d'éducation, établira un calendrier pour leur réalisation et suivra les progrès accomplis à cet égard. Les États membres doivent réduire de moitié (d'ici 2010, par rapport à 2000) le nombre des 18-24 ans n'ayant pas dépassé le premier cycle de l'enseignement secondaire et qui ne suivent plus aucune forme d'éducation ou de formation¹⁹. Les États membres doivent intensifier l'aide à l'intégration des jeunes défavorisés dans le système d'éducation et de formation, en particulier pour les jeunes handicapés, les jeunes ayant des difficultés d'apprentissage et les jeunes issus de communautés immigrées ou de minorités ethniques.

4) Afin de s'ouvrir davantage aux besoins des apprenants et du marché de l'emploi et de mieux y répondre, les établissements d'enseignement et les autres prestataires de services éducatifs doivent établir des liens et des partenariats plus étroits avec les entreprises, le marché de l'emploi au sens large, les services d'information et d'orientation et la société au sens large, y compris par le biais d'actions transnationales en faveur de la mobilité dans l'enseignement et de la mobilité professionnelle²⁰.

Les États membres et les autorités régionales et locales doivent favoriser l'établissement de ces liens et promouvoir des partenariats public/privé par le biais de mesures telles que les visites d'étude/sur le terrain, l'expérience professionnelle, les projets conjoints, les actions de tutorat et d'échange associant des enseignants et des directeurs/salariés issus du monde du travail. La Commission établira un réseau d'organismes consultatifs sectoriels et éducatifs en vue de rapprocher le monde du travail de l'ensemble des systèmes d'éducation. Ce réseau doit être établi d'ici 2004. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette initiative, il convient de rester pleinement attentif aux liens spécifiques entre l'université et l'industrie dans le domaine de la recherche, afin de surmonter les obstacles existants à la mobilité. Les États membres doivent évaluer leurs politiques et leurs pratiques en ce qui concerne la prestation de services d'information, d'orientation et de conseil en vue d'en assurer la transparence et la cohérence²¹.

3.1.2. Introduire et consolider des stratégies efficaces de développement des compétences pour les travailleurs

5) Les futurs besoins en matière de formation continue doivent être identifiés. De plus, le nombre et la qualité des formations continues dans les entreprises et les organismes de recherche doivent être accrus afin de favoriser la capacité d'adaptation, la capacité d'insertion professionnelle et la rétention des travailleurs dans la population active. La participation à la formation continue doit être renforcée, entre autres en offrant à tous les citoyens (en particulier aux travailleurs faiblement rémunérés/qualifiés, aux travailleurs handicapés et aux travailleurs issus de groupes défavorisés ou minoritaires) l'accès à la formation tout au long de leur vie professionnelle. Les efforts visant à former, à retenir et à recruter les travailleurs âgés doivent être intensifiés, sur la base des compétences et des connaissances (formelles, non formelles et informelles) que ceux-ci ont acquises au cours de leur vie professionnelle. La possibilité doit également être offerte aux travailleurs âgés d'acquérir une culture de la société de l'information. Les stratégies de développement des compétences doivent tenir compte de la

situation particulière des femmes, par exemple en ce qui concerne leurs responsabilités familiales, et prévoir des dispositions particulières visant à améliorer leur accès à la formation. Les entreprises doivent renforcer leur capacité à se transformer en organisations apprenantes, à exploiter au mieux les TIC et les solutions d'apprentissage en ligne, à disposer du meilleur accès possible aux connaissances "de pointe" et à établir des plans de développement des compétences au niveau individuel, ainsi qu'à celui de l'entreprise. Les services d'information, d'orientation et de conseil existants doivent être exploités dans les secteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi afin de fournir une assistance sur le lieu de travail et d'étayer les plans de développement des compétences établis pour les entreprises et les travailleurs.

Les États membres et les partenaires sociaux doivent, d'ici 2004, entreprendre des initiatives conjointes²² afin de maintenir les travailleurs dans la population active, en se concentrant sur l'accès et la participation des travailleurs à la formation en entreprise, deux éléments à suivre à l'aide de statistiques et d'indicateurs comparables. Ils doivent inclure des objectifs et des mesures spécifiques pour les travailleurs âgés, de manière à indiquer comment le taux d'emploi de 50 % peut être atteint pour cette catégorie de travailleurs (de 55 à 64 ans) d'ici 2010).

S'il y a lieu, les États membres et les partenaires sociaux doivent créer les conditions requises pour encourager l'accès des femmes à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie, en particulier pour favoriser leur accès aux carrières dans le domaine des technologies de l'information.

Dans le cadre de ces initiatives, les partenaires sociaux à tous les niveaux sont invités à mettre en œuvre des stratégies spécifiques de développement de la main-d'œuvre comprenant des objectifs en termes d'accroissement de la participation à la formation et d'amélioration de la qualité de l'emploi; ces stratégies doivent tenir compte d'une éventuelle restructuration économique et stimuler la capacité d'adaptation et d'insertion professionnelle à long terme des travailleurs. Les partenaires sociaux sont invités à accepter que chaque travailleur dispose d'un plan personnel de développement des compétences, basé sur une évaluation de ses compétences propres et conforme aux plans généraux de développement des compétences établis au niveau de l'entreprise²³. Ils sont en outre invités à tenir pleinement compte des besoins et des circonstances propres à chaque PME. Les employeurs sont invités à assumer une plus grande responsabilité et augmenter les investissements en matière de capital humain, en s'attachant particulièrement à la formation et en envisageant un soutien au développement des possibilités de carrière pour les travailleurs faiblement rémunérés/qualifiés, ainsi que pour les travailleurs handicapés.

Tout en appuyant ces initiatives, les États membres doivent introduire des mesures d'incitation destinées à la fois aux employeurs (par exemple, réductions d'impôts ou de cotisations sociales, récompense des meilleures pratiques, par exemple par un système de labels en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, ou contribution des entreprises à des fonds pour la formation) et aux salariés (par exemple, comptes ou bons d'éducation et de formation); ils doivent également encourager l'accès aux réseaux locaux d'orientation et aux services d'apprentissage et d'orientation basés sur les TIC, de manière à soutenir les stratégies de développement des compétences des individus et des entreprises²⁴. Ce soutien suppose d'avoir compris que ces efforts sont d'un intérêt plus large, qu'ils profitent à la société et que des fonds publics pourraient par conséquent être réaffectés à ce secteur.

6) Des récompenses européennes doivent être attribuées en matière d'éducation et la formation tout au long de la vie de manière à distinguer, dans le secteur public et le secteur

privé, les employeurs introduisant des stratégies innovantes de développement des compétences.

La Commission attribuera des récompenses aux sociétés ou aux organisations du secteur public particulièrement novatrices dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie²⁵, et publiera des exemples de meilleures pratiques adoptées par les employeurs.

7) Les compétences relatives aux TIC et au commerce électronique doivent être définies en tenant compte de la nécessité pour l'industrie de disposer dans ce domaine de compétences transparentes, généralement approuvées et disponibles dans et entre les États membres, sur la base de normes européennes et de régimes de validation, d'agrément et de reconnaissance de compétences de ce type.

La Commission encouragera la coopération des autorités compétentes des États membres avec les partenaires sociaux, en vue d'élaborer des définitions des compétences en matière de TIC et de commerce électronique. Elle soutiendra l'élaboration, le respect et la promotion de normes européennes, ainsi que des régimes de validation, d'agrément et de reconnaissance d'ici 2005. Les États membres doivent intégrer ces normes et ces régimes de compétences relatifs aux TIC et au commerce électronique dans leurs systèmes et se conformer aux normes européennes.

8) La demande de compétences en matière de TIC et de commerce électronique doit être mieux suivie, notamment sur la base des activités du "groupe de contrôle des compétences liées aux TIC"²⁶, de manière à permettre une meilleure définition des compétences et des priorités en regard des besoins des entreprises, y compris ceux des PME. Des profils de compétence détaillés doivent être établis (par exemple en appliquant les principes utilisés par le consortium "Espace carrière"²⁷ dans le secteur des TIC), tout comme des programmes et des offres de formation s'y rapportant, et l'apprentissage en ligne doit être encouragé.

Les États membres doivent encourager les partenariats public/privé, à la fois pour les petites et les grandes sociétés et pour le secteur public, afin de mettre en œuvre les mesures requises en matière de compétences liées aux TIC et au commerce électronique, et d'échanger des informations concernant l'avancement des travaux du groupe de travail "E-learning" et du groupe de contrôle des compétences liées aux TIC. En 2002, la Commission intensifiera le débat sur la E-économie et élaborera un ordre du jour en vue d'exploiter au maximum les avantages de la E-économie au profit des entreprises européennes, y compris les PME²⁸. Une conférence à haut niveau (le sommet "eSkills") sera organisée en octobre 2002 en collaboration avec les entreprises du secteur des TIC.

3.1.3. *Supprimer les obstacles à la reconnaissance de l'éducation et de la formation, quelle que soit leur origine, et favoriser la transparence et la transférabilité des qualifications à travers l'Europe*

9) Un cadre européen de méthodologies et de normes doit être établi pour identifier, évaluer et reconnaître l'apprentissage non formel et informel, l'expérience professionnelle et la formation offerte par une entreprise ou tout autre environnement de travail ou en son nom, sur la base d'un échange systématique d'expériences dans ce domaine.

Pour la fin 2002, la Commission amorcera un échange systématique d'expériences et de bonnes pratiques dans le domaine de l'identification, de l'évaluation et de la reconnaissance de l'apprentissage non formel. Le Forum européen sur la transparence des qualifications,

géré par la Commission et le Cedefop²⁹, assurera la coordination de ce processus, en collaboration étroite avec les États membres, les partenaires sociaux, les organisations non gouvernementales, l'OCDE, Eurydice³⁰ et la Fondation européenne pour la formation³¹.

10) Des instruments d'aide à la transparence et à la transférabilité des qualifications doivent être créés et renforcés de manière à faciliter la mobilité dans et entre les secteurs d'activité.

Les États membres, en collaboration avec la Commission et les partenaires sociaux, le cas échéant, doivent s'engager conjointement à mettre en œuvre et à poursuivre le développement d'instruments tels que le système européen d'unités capitalisables transférables, les diplômes ou certificats supplémentaires, l'Europass et le format européen de CV³² et de portfolio d'ici 2003. En collaboration avec les États membres, la Commission concevra, pour 2003, un système 'modulaire' d'accumulation des qualifications, qui permettra aux citoyens de combiner l'éducation et la formation acquises dans des établissements ou des pays différents.

3.1.4. Renforcer les efforts dans les régions et les États membres les moins avancés

11) Une attention particulière doit être accordée aux besoins accrus en investissements dans le capital humain et les TIC, en particulier dans les États membres et les régions présentant un retard. En outre, l'utilisation efficace et productive de ces investissements doit être assurée. Ce point sera d'autant plus important dans les nouveaux États membres.

Les États membres, en collaboration avec les partenaires sociaux devraient viser à garantir que les ressources adéquates pour l'investissement dans les ressources humaines soient disponibles, en particulier dans les régions présentant un retard. Les formes d'assistance disponibles comprennent le secteur privé et autres acteurs concernés et, dans le cas où cela sera dûment justifié, le cofinancement dans le cadre de la programmation des Fonds structurels, notamment celle du Fonds social européen. La Commission invitera les États membres à poursuivre cet objectif au moment de l'évaluation intermédiaire de la mise en œuvre des programmes des Fonds structurels en 2003. En ce qui concerne les futurs États membres, une attention particulière doit être accordée au développement du capital humain lors des négociations relatives à ces programmes, et ce à la suite d'une évaluation des besoins de ces pays.

3.2.Faciliter la mobilité géographique

3.2.1. Supprimer les obstacles administratifs et juridiques subsistants

12) Les dispositions relatives à la libre circulation des travailleurs (règlement 1612/68) et à la coordination des régimes de sécurité sociale des États membres (règlement 1408/71) doivent être appliquées de manière plus rigoureuse afin d'assurer, entre autres, la non-discrimination dans l'accès à l'emploi (dans le secteur public en particulier), ainsi que le calcul et le transfert des prestations (compte tenu des faits et événements survenus sur le territoire des États membres). Les problèmes restants, concernant l'interdiction ou la discrimination fondée sur la nationalité dans le domaine des avantages fiscaux et sociaux, doivent être résolus.

Les États membres doivent intensifier leurs efforts en vue d'assurer la stricte application des dispositions respectives. Afin de remédier aux problèmes en matière d'emploi auxquels sont confrontés les travailleurs migrants dans le secteur public, la Commission publiera à l'été 2002 une communication sur la libre circulation des travailleurs dans le secteur public. Le Parlement européen et le Conseil doivent s'efforcer d'adopter rapidement la proposition de directive de la Commission 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, qui vise à faciliter la libre circulation et le séjour au sein de l'Union en simplifiant les formalités administratives³³.

13) La coordination en matière de sécurité sociale doit être modernisée et simplifiée par l'extension du champ d'application matériel et personnel du règlement 1408/71 et par la simplification de sa formulation et de sa mise en œuvre. Dans ce contexte, une carte sanitaire européenne doit être introduite, destinée à remplacer tous les formulaires papier européens concernés par une carte électronique. Les titulaires de cette carte pourront demander l'accès aux soins de santé immédiatement nécessaires dans un État membre autre que celui dans lequel ils sont assurés, qui restera néanmoins responsable des coûts.

Le Conseil et le Parlement européen doivent assurer, d'ici 2003, sur la base de la proposition de la Commission et des paramètres convenus par le Conseil, la modernisation et la simplification nécessaires des dispositions en matière de sécurité sociale. La Commission présentera, début 2003, une proposition relative à l'introduction d'une carte sanitaire européenne, pour accord en 2004.

14) Des progrès doivent être réalisés en ce qui concerne la transférabilité des droits à pension complémentaire des travailleurs migrants.

Les partenaires sociaux, les États membres et les institutions communautaires doivent intensifier leurs efforts en vue d'assurer une amélioration de la transférabilité. La Commission consultera les partenaires sociaux au printemps 2002 afin de faire progresser l'action législative ou équivalente. Le Parlement européen et le Conseil doivent intensifier leurs efforts en vue d'adopter, d'ici décembre 2002, la proposition relative aux fonds de pension professionnels, qui vise également à faciliter la mobilité transfrontalière au sein d'une même société. À cet égard, il convient aussi de noter que, dans sa communication du 19 avril 2001, la Commission conclut que les règles fiscales nationales qui refusent l'égalité de traitement aux régimes de retraite gérés par des institutions de retraite établies dans d'autres États membres contreviennent au traité CE³⁴. Les États membres doivent se conformer à ces dispositions, sinon la Cour de justice peut être saisie sur la base de l'article 226 du traité CE. La possibilité pour les travailleurs migrants de conserver leur régime de pension initial peut fortement contribuer à la mobilité transfrontalière. En outre, sur la base de la communication de la Commission, le conseil ECOFIN du 16 octobre 2001 a invité le COREPER à œuvrer à la suppression de la double imposition des pensions professionnelles dans des situations transfrontalières, ce qui contribuera également à la mobilité transfrontalière³⁵.

Le rôle consultatif des comités de l'UE compétents en matière de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de suppression des obstacles administratifs et juridiques subsistants doit être renforcé. La Commission examinera la possibilité d'établir un mécanisme en vue d'analyser et de rendre compte des obstacles à la mobilité géographique auxquels sont confrontés les travailleurs.

15) D'importantes améliorations doivent être apportées au système communautaire actuel de reconnaissance pour les professions réglementées afin de le rendre plus facile à gérer, plus clair, plus rapide et plus convivial, et pour faciliter les possibilités d'emploi et la prestation de services.

Les institutions communautaires et les États membres doivent réaliser une consolidation complète des régimes existants de reconnaissance professionnelle dans les professions réglementées, de manière à mettre sur pied un système plus uniforme, plus transparent et plus

flexible, par le biais de modifications destinées tout particulièrement à assurer des conditions de reconnaissance automatiques plus claires et plus récentes. À cette fin, des propositions doivent être adoptées en 2003 pour être mises en œuvre en 2005.

16) Le marché intérieur des services doit être renforcé.

La Commission et les États membres doivent intensifier leurs efforts pour mettre en œuvre la stratégie en faveur d'un marché intérieur des services, afin de supprimer les obstacles existants aux prestations de services transfrontalières et à la liberté d'établissement³⁶.

17) Afin d'améliorer les opportunités de mobilité géographique à l'intérieur des États membres également, les obstacles existants à la mobilité devraient être étudiés et des mesures appropriées devraient être prises. Les obstacles déjà identifiés comprennent un manque de différenciation des salaires, les facteurs de dissuasion résultant des systèmes d'imposition et d'indemnisation et les frais de déménagement (affectés par des coûts de transaction élevés sur le marché du logement).

Les États membres devraient réaliser des études sur les obstacles qui entravent la mobilité de la main-d'œuvre entre les régions et prendre les mesures adéquates, ainsi qu'encourager les partenaires sociaux à déterminer comment les mécanismes salariaux peuvent davantage tenir compte de la productivité et de la situation du marché de l'emploi au niveau local.

3.2.2. Développer les compétences linguistiques et transculturelles

18) Tous les élèves doivent être encouragés à apprendre, en plus de leur langue maternelle, au moins deux langues européennes. Les travailleurs déjà présents sur le marché de l'emploi doivent avoir la possibilité d'améliorer leurs compétences linguistiques au cours de leur vie professionnelle, dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Les États membres doivent permettre l'apprentissage des langues étrangères dès le plus jeune âge, dans les écoles préprimaires et primaires, ainsi que le renforcement de ces compétences linguistiques dans les écoles secondaires et dans les établissements de formation professionnelle³⁷. Ils doivent introduire l'enseignement de la première langue étrangère pour tous les élèves le plus tôt possible, par exemple à partir de 8 ans au plus tard. Les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour permettre aux élèves de pouvoir utiliser au moins deux langues européennes en plus de leur langue maternelle à la fin de la scolarité obligatoire (qui varie entre 16 et 18 ans). D'ici 2005, les autorités compétentes des États membres doivent avoir élaboré une stratégie et un calendrier en vue de réaliser cet objectif, d'identifier les capacités requises en matière d'enseignement des langues et de proposer l'utilisation de technologies appropriées. Ce faisant, elles tiendront compte comme il se doit des besoins linguistiques relatifs aux marchés européens de l'emploi. Les partenaires sociaux doivent être invités à prévoir, le cas échéant, une formation linguistique adéquate pour les travailleurs dans le cadre de leur plan de développement des compétences (voir action 5). À la suite de l'année européenne des langues, la Commission soumettra d'autres propositions d'actions visant à encourager l'apprentissage des langues étrangères.

19) Tous les cours de l'enseignement supérieur et postsecondaire doivent inclure une dimension européenne en permettant à tous les étudiants et stagiaires de travailler avec des étudiants, des enseignants et du matériel d'apprentissage d'institutions partenaires d'autres pays européens. Davantage de possibilités doivent être offertes aux étudiants et aux stagiaires d'effectuer une part importante de leurs études (par exemple, un tiers) dans un autre État membre³⁸. La

mobilité des catégories de personnes concernées doit être améliorée en supprimant divers obstacles.

Les États membres doivent aider et encourager comme il se doit toutes les universités et tous les établissements d'enseignement postsecondaire à maintenir ou à établir des contacts et des relations avec au moins une autre institution similaire dans un autre État membre, en se fondant sur les dispositions existantes des programmes Socrates et Leonardo da Vinci. Dans le même contexte, ils doivent intensifier leurs efforts visant à supprimer les obstacles à la mobilité dans ce domaine, en mettant en œuvre à la fois le plan d'action pour la mobilité³⁹ et la recommandation du Conseil et du Parlement européen relative à la mobilité des étudiants, des personnes en formation, des volontaires, des enseignants et des formateurs⁴⁰, ainsi qu'en échangeant des informations concernant les progrès réalisés. Selon le cas, les instruments et processus existants, tels que le système européen d'unités capitalisables transférables (ECTS) et le "processus de Bologne", qui favorise la convergence dans l'enseignement tertiaire en Europe, doivent être utilisés et soutenus. Il convient également d'exploiter au maximum les moyens technologiques de plus en plus nombreux qui permettent d'être mobile de manière virtuelle. Les États membres doivent également introduire ou développer des activités de sensibilisation culturelle dans le système scolaire, afin de rendre les élèves plus enclins à rechercher activement des possibilités de poursuivre leur éducation ou leur formation dans un autre pays de l'UE.

3.2.3. Favoriser la reconnaissance des qualifications en encourageant une plus grande transparence dans les systèmes d'éducation et de formation

20) La reconnaissance des qualifications dans les professions non réglementées dans l'UE doit être appréhendée d'une manière différente, afin de faciliter la mobilité géographique dans et entre les États membres. Cette approche peut se fonder sur des normes minimales volontaires dans l'éducation et la formation, ce qui créerait une base plus forte de transparence et de confiance.

S'il y a lieu, la Commission et les États membres, en collaboration avec les partenaires sociaux, examineront conjointement le rôle et la nature des normes de qualité volontaires pour l'éducation et la formation. Le développement de ces normes, associé à une approche reposant sur l'évaluation par les pairs, permettrait d'améliorer la transparence et la cohérence des systèmes d'éducation et de formation nationaux, en créant une base plus solide pour la confiance et la reconnaissance mutuelles des qualifications. De plus, en collaboration avec les États membres et les établissements d'enseignement supérieur, la Commission soutiendra activement le "processus de Bologne" dans le domaine de l'enseignement supérieur. La promotion d'une coopération plus étroite dans d'autres domaines, tels que celui de l'éducation et de la formation professionnelles, se fondera sur l'expérience acquise dans le cadre de ce processus⁴¹.

21) Le champ d'application des dispositions des conventions collectives relatives aux qualifications ne doit pas se limiter aux qualifications locales, régionales ou nationales et doit contribuer à l'égalité de traitement des travailleurs disposant de qualifications équivalentes et provenant de localités, régions ou États membres différents.

Les partenaires sociaux sont invités à veiller à la suppression de ces restrictions dans le contexte des négociations collectives, ainsi qu'à la mise en œuvre effective des dispositions de l'article 7.4 du règlement 1612/68⁴².

3.2.4. Développer une politique de l'immigration à l'échelle de l'UE

22) L'évolution de la configuration démographique nécessite une analyse approfondie de l'interaction entre les politiques de l'immigration, les politiques pour l'emploi et les politiques sociales dans l'Union. En effet, d'après les tendances actuelles sur le plan de la démographie et de l'emploi, il faut s'attendre à ce que s'accroisse, dans les prochaines années, la dépendance de nombreux États membres vis-à-vis des compétences et de la main-d'œuvre en provenance de pays tiers. Une politique commune de l'immigration pour les ressortissants de pays tiers doit être élaborée, en respectant les accords et les engagements bilatéraux et multilatéraux existants et en tenant compte des besoins spécifiques des pays en développement. Cette politique peut se baser sur les pratiques nationales grâce auxquelles l'accès au marché de l'emploi de l'UE a pu être facilité et accéléré pour les travailleurs en provenance de pays tiers dont l'Union a manifestement besoin. Cette politique reposerait sur le principe selon lequel les personnes qui ont été admises à travailler dans l'UE doivent bénéficier de droits comparables à ceux des citoyens de l'UE et proportionnels à la durée de leur séjour. Elle doit, par exemple, faire en sorte que les ressortissants de pays tiers titulaires d'un permis de séjour jouissent des mêmes droits à la reconnaissance des qualifications que les citoyens de l'UE⁴³. En outre, les migrants doivent se voir proposer l'accès aux services d'aide nécessaires à leur intégration dans la société qui les accueille.

Le Conseil doit procéder, dans les plus brefs délais, à l'adoption de 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 indépendante (COM(2001)386) et de la proposition de directive relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée (COM(2001)127), qui prévoit, pour les ressortissants de pays tiers résidents de longue durée dans l'un des États membres, l'octroi du droit de séjour dans les autres États membres. Ils doivent également convenir d'une extension des dispositions communautaires sur la sécurité sociale pour les travailleurs migrants et les ressortissants de pays tiers. L'accord relatif à la base juridique des propositions de la Commission à cet effet⁴⁴ doit être suivi rapidement par l'adoption de la proposition. Les États membres doivent s'assurer que les migrants ont accès aux services nécessaires à leur intégration sociale dans la communauté qui les accueille. La Commission examinera l'interaction entre les politiques de l'immigration, les politiques pour l'emploi et les politiques sociales dans l'UE et rédigera un rapport à ce sujet en 2003.

3.3. Améliorer l'information et la transparence concernant les possibilités d'emploi

23) Sur la base d'initiatives existantes telles que le "Dialogue avec les citoyens et les entreprises" et EURES, un site unique d'information sur la mobilité européenne doit être créé, dans le cadre d'un réseau européen plus large, qui fournira aux citoyens des informations complètes et aisément accessibles sur les aspects essentiels des emplois, la mobilité, les possibilités de formation et la transparence des qualifications⁴⁵ en Europe (y compris des bases de données sur les emplois, les possibilités de formation et les chercheurs), et d'autres informations pertinentes. Un service plus complet est requis afin de fournir des informations et des conseils spécifiques aux intérêts et aux droits individuels des personnes exerçant une profession réglementée, de manière à faciliter la mobilité géographique de ces dernières.

La Commission créera ce site en 2003, en se fondant sur des bases de données existantes, et collaborera avec les États membres et, s'il y a lieu, avec les partenaires sociaux, pour assurer son rattachement à un réseau européen plus large, rassemblant des centres d'information en matière de titres et diplômes et de qualifications professionnelles. Les États membres doivent garantir la disponibilité de bases de données nationales pertinentes et permettre leur

interopérabilité au niveau européen. Les États membres doivent établir, d'ici 2005, un service d'information plus complet destiné aux personnes exerçant une profession réglementée.

24) Le réseau EURES doit être modernisé, renforcé et intégré aux services pour l'emploi des États membres. Ces services doivent utiliser un système comparable de classification des emplois, ce qui requiert une révision des systèmes de classification actuels, afin d'améliorer la comparabilité des emplois dans l'ensemble de l'UE.

La Commission soumettra des propositions de modernisation du système EURES en 2002 et veillera, en collaboration avec les États membres, à ce que ce système fasse partie intégrante des systèmes nationaux d'ici 2004. En collaboration avec les États membres, la Commission déterminera le moyen le plus approprié d'établir une classification des emplois, en vue d'améliorer leur comparabilité dans l'ensemble de l'UE et de faciliter la mobilité professionnelle.

25) Une campagne d'information sur la mobilité doit être lancée à l'échelle communautaire, destinée aux employeurs et aux travailleurs, et consacrée aux dimensions et possibilités essentielles apportées par le marché intérieur et les marchés européens du travail en ce qui concerne les compétences. Des campagnes d'information plus sectorielles doivent être lancées pour contribuer à actualiser et améliorer l'image de certains secteurs professionnels et encourager davantage de femmes à y travailler.

La Commission et les États membres doivent lancer la campagne d'information sur la mobilité en 2003. Les partenaires sociaux et les autres parties intéressées sont invités à lancer les campagnes d'information sectorielles.

4. SURVEILLANCE ET SUIVI

Le présent plan d'action est destiné à promouvoir l'objectif consistant à rendre les marchés européens du travail ouverts et plus accessibles à tous les citoyens d'ici 2005. À cette fin, la Commission veillera à ce qu'il soit pris en considération dans la prochaine révision de la stratégie européenne pour l'emploi.

Pour que des progrès puissent être réalisés dans la mise en œuvre globale de ce plan d'action et des actions qui le constituent, une procédure claire de surveillance et de suivi doit être élaborée et faire partie intégrante de ce plan. Si possible, les procédures et canaux existants seront utilisés, notamment ceux établis au titre de la stratégie européenne pour l'emploi. Les propositions ayant trait à l'amélioration des systèmes d'éducation et de formation seront réalisées notamment dans le contexte de la création d'un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie⁴⁶, ainsi que dans le cadre du suivi du rapport sur les objectifs concrets des systèmes d'éducation et de formation⁴⁷. Les sources et les structures du système statistique européen doivent être exploitées au maximum afin d'obtenir des informations statistiques comparables au niveau international, requises pour surveiller les progrès accomplis en vue de la réalisation des objectifs fixés.

La Commission évaluera chaque année la mise en œuvre de ce plan d'action à l'occasion des réunions de printemps du Conseil européen.

5. CONCLUSIONS

La Commission se réjouit de l'occasion qui lui est offerte de présenter au Conseil européen de Barcelone ce plan d'action en matière de compétences et de mobilité, qui se fonde sur la communication relative aux nouveaux marchés européens de l'emploi, sur les conclusions du Conseil européen de Stockholm et sur les travaux de la task-force de haut niveau sur les compétences et la mobilité. Elle invite, d'une part, le Conseil européen à confirmer son analyse des défis auxquels est confrontée l'Union européenne dans ce domaine et, d'autre part, les diverses formations du Conseil à adopter les mesures adéquates qui lui seront présentées dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan d'action.

ANNEXE I

Aperçu des actions, des organismes compétents et des dates limites d'application

<i>Action</i>		<i>Organismes compétents & dates limites</i>
Mobilité professionnelle & développement de compétences		
1	Acquisition de compétences essentielles	États membres, Commission
2	Compétences mathématiques, scientifiques et technologiques + formation pour scientifiques	États membres, Commission, partenaires sociaux, communauté scientifique - pour 2006
3	Accroissement de la fréquentation de l'enseignement post-secondaire + réduction du nombre des non-qualifiés	États membres, Commission - pour 2010
4	Liens plus étroits entre l'enseignement & l'industrie + orientation professionnelle	Commission, États membres, partenaires sociaux - pour 2004
5	Apprentissage tout au long de la vie & formation permanente	États membres, partenaires sociaux - pour 2004
6	Prix de l'UE	Commission, États membres
7	Définition de compétences en TIC	États membres, Commission, partenaires sociaux - pour 2005
8	Suivi des compétences en TIC et en commerce électronique	États membres, Commission, partenaires sociaux - pour 2002
9	Reconnaissance de formations non formelles et formelles	États membres, partenaires sociaux, Commission - pour 2003
10	Transparence des qualifications	États membres, partenaires sociaux - pour 2003
11	Investissement dans des régions moins favorisées	États membres, partenaires sociaux, Commission - pour 2003
Mobilité géographique		
12	Liberté de mouvement	États membres, Parlement européen, Conseil, Commission - pour 2002
13	Sécurité sociale Carte d'assurance santé	Conseil, Parlement européen, Commission - pour 2003 & 2004
14	Pensions supplémentaires	États membres, partenaires sociaux, Conseil, Parlement européen, Commission - pour 2002
15	Reconnaissance professionnelle de professions réglementées	États membres, Conseil, Parlement européen - pour 2003 & 2005
16	Marché interne de services	États membres, Commission
17	Fiscalité et indemnités et logement	États membres
18	Compétences linguistiques	États membres, Commission - pour 2005
19	Plus de séjours d'études dans d'autres États membres	États membres
20	Reconnaissance des niveaux de qualification	États membres, Commission, partenaires sociaux, Commission - pour 2003
21	Qualifications en matière de conventions collectives	Partenaires sociaux
22	Politique d'immigration	Conseil, Parlement européen, Commission - pour 2003
Information et Transparence		
23	Site unique d'information sur la mobilité + information sur les qualifications	États membres, Commission - pour 2003 & 2005
24	Intégration d'EURES + classification des professions	États membres, Commission - pour 2002 & 2004
25	Campagne d'information sur la mobilité	États membres, Commission - pour 2003

Contrôle et suivi	
Évaluation comparative et mise en œuvre	Commission - rapport annuel de printemps

ANNEXE II
ANNEXE STATISTIQUE

1) Taux de mobilité professionnelle et de rotation de la main d'œuvre

Dans l'ensemble, les européens sont enclins à ne pas changer souvent d'emploi : bien que les chiffres soient en augmentation depuis 1995 dans la plupart des États membres, en 2000, 16,4% seulement en moyenne sont restés moins d'un an chez leurs employeurs (contre près de 30% aux États-Unis, Source: Perspectives de l'emploi de l'OCDE pour 1996).

	TAUX DE SALARIÉS SELON LA DURÉE DE L'EMPLOI ACTUEL - 1995			TAUX DE SALARIÉS SELON LA DURÉE DE L'EMPLOI ACTUEL - 2000		
	Moins d'1 an	Entre 1-2 ans	Plus de 2 ans	Moins d'1 an	Entre 1-2 ans	Plus de 2 ans
A	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
B	10.2%	7.6%	82.3%	13.7%	9.3%	77.0%
D	14.5%	9.6%	75.9%	14.9%	10.5%	74.6%
DK	22.7%	11.3%	66.0%	23.2%	13.3%	63.5%
E	28.3%	5.6%	66.1%	20.9%	10.2%	68.9%
FIN	16.4%	6.3%	77.4%	21.7%	8.7%	69.6%
F	13.7%	7.9%	78.4%	15.9%	9.7%	74.5%
GR	8.7%	6.6%	84.7%	9.6%	6.1%	84.3%
IRL	14.4%	10.0%	75.6%	21.9%	12.8%	65.3%
I	6.8%	6.7%	86.5%	11.2%	7.8%	81.0%
L	10.0%	8.1%	81.9%	11.6%	8.6%	79.8%
NL	13.3%	8.9%	77.8%	20.5%	10.7%	68.8%
P	11.0%	8.2%	80.7%	14.7%	9.2%	76.2%
S	14.3%	7.8%	77.9%	15.9%	9.6%	74.5%
UK	18.0%	10.6%	71.3%	19.5%	12.3%	68.3%
EU-15	14.8%	8.5%	76.7%	16.4%	10.1%	73.5%

Source: Eurostat - EFT (Enquête sur les forces de travail)

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

Dans toute l'UE, il est évident qu'il existe un rapport manifeste entre le niveau d'éducation et le taux de chômage. À un niveau élevé de formation correspondent des taux d'emploi plus élevés et des taux de chômage moins élevés, tandis que des niveaux d'éducation inférieurs rendent les travailleurs plus vulnérables au chômage.

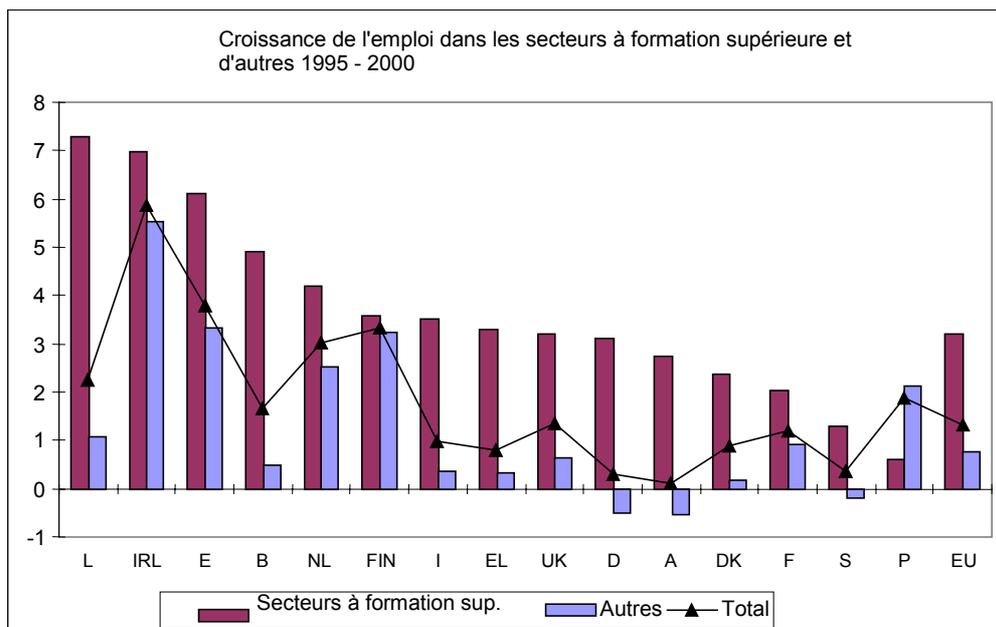
Taux d'emploi et de chômage (TE/TCUR) par niveau d'éducation en 2000								
	Total de tous les niveaux		Supérieur		Moyen		Inférieur	
	TE	TC	TE	TC	TE	TC	TE	TC
AT	67.9	4.7	85.8	2.3	73.7	4.2	47.8	8.2
BE	60.9	6.6	85.4	2.7	66.0	6.8	43.4	10.4
DE	65.3	8.0	83.0	4.3	69.9	7.9	55.3	12.7
DK	76.4	4.5	88.2	2.6	80.1	4.4	62.1	6.3
ES	54.7	14.1	74.4	11.2	53.2	14.4	50.4	15.4
FI	68.1	11.2	84.0	5.2	72.4	11.1	50.0	19.0
FR	61.7	10.3	78.7	5.6	69.0	9.1	46.1	15.4
EL	55.9	11.3	80.2	7.9	56.2	15.0	48.5	9.4
IE	64.5	4.3	-	-	-	-	-	-
IT	53.4	11.0	81.0	6.2	63.5	10.7	44.1	12.2
LU	62.7	2.4	80.3	1.2	64.3	1.9	53.7	3.7
NL	72.9	2.7	86.3	1.7	79.3	2.0	60.0	4.4
PT	68.1	4.1	89.9	2.6	63.4	4.8	69.0	4.3
SE	71.1	5.5	82.7	3.0	77.5	5.7	55.7	8.4
UK	71.2	5.6	87.5	2.5	77.3	5.8	51.8	10.8
EU	63.1	8.4	82.4	4.9	69.8	7.9	50.1	12.1

Source: Enquête sur les forces de travail

Note: Les niveaux d'éducation sont dits «élevés» si la personne a reçu une formation post-secondaire, «moyens» si la formation suivie correspond au cycle secondaire supérieur, et «bas» si l'intéressé a quitté l'école avant le secondaire supérieur. Les taux d'emploi, de chômage et d'activité dans la colonne "Éducation totale" sont calculés sur la base des résultats de l'EFT pour tous les individus pouvant fournir des informations sur leur niveau d'éducation. Ces chiffres peuvent différer des taux calculés à partir de toutes les observations effectuées, y compris lorsqu'il manque des informations sur le niveau d'éducation.

3) Croissance de l'emploi dans les secteurs à haut niveau de formation

Entre 1995 et 2000, la croissance de l'emploi dans les secteurs à haut niveau de formation, comme par exemple la fabrication de machines et d'équipements de bureau, l'informatique et les activités annexes, l'éducation, la santé et l'action sociale, ou les activités associatives, a été de 3% par an contre 1% dans d'autres secteurs (Source: Eurostat, EFT).



4) Niveaux d'études

- Dans l'UE, 60 % des personnes âgées de 25 à 64 ans ont accompli avec succès des études supérieures. L'Allemagne, l'Autriche, le Danemark et la Suède sont en tête avec un taux moyen de 77 %. En dernière position, on trouve le Portugal et l'Espagne avec respectivement 19% et 37%. Les taux de jeunes (29-34 ans) sont considérablement plus élevés - 72% - comparés à ceux des personnes plus âgées (55-64 ans), 44%.

Pourcentage de personnes ayant au moins le niveau d'éducation du secondaire supérieur, par groupes d'âge, en 2000					
	25-34	35-44	45-54	55-64	Total (25-64)
AT	83.8	81.2	71.9	62.9	76.1
BE	75.4	62.4	51.5	37.2	58.3
DE	81.4	81.3	76.7	67.0	76.7
DK	84.8	78.7	78.0	68.2	78.0
ES	56.2	43.1	27.0	15.4	37.1
FI	85.6	82.8	67.8	49.3	72.5
FR	76.3	65.3	56.9	43.6	62.2
GR	72.5	59.2	43.4	26.6	51.2
IE	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
IT	58.6	50.8	38.4	21.8	43.9
LU	66.7	63.2	55.9	47.4	59.6
NL	72.0	66.8	58.7	50.4	63.2
PT	31.0	19.3	14.1	7.7	19.2
SE	86.6	81.8	73.7	62.4	76.8
UK	82.7	77.4	66.4	45.7	70.0
EU-15	71.5	65.8	56.1	43.5	60.3

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail

En termes d'éducation supérieure, 20,5 % des 25-64 ans ont acquis des qualifications supérieures en 1999 (18,2 % en 1996). Les pourcentages les plus élevés sont enregistrés en Finlande (31,3 %), Suède (28,5 %) et au Royaume-Uni (27,3 %), tandis que les pourcentages les plus faibles sont observés au Portugal (9,8 %) et en Italie (9,5 %).

Dans l'UE et dans l'ensemble de l'AELE/EEE, les taux de participation déclinent progressivement à partir de la fin de la scolarité obligatoire : les inscriptions dans les établissements d'enseignement diminuent d'environ 10% chaque année. Dans la plupart des pays de l'UE et de l'AELE/EEE, les filles restent dans l'enseignement un peu plus longtemps que les garçons, et un plus grand nombre de filles que de garçons acquièrent des qualifications supérieures.

Plus de 12 millions d'étudiants sont inscrits dans l'enseignement supérieur dans l'UE (un chiffre qui a plus que doublé au cours des vingt dernières années), représentant 15% de tous les élèves et étudiants fréquentant le système éducatif.

5) Abandons précoces de la scolarité

Même si le niveau général d'éducation des générations plus jeunes s'élève, les élèves qui ont quitté précocement l'école et n'acquièrent pas de formation complémentaire continuent de constituer un problème.

Abandons précoces non suivis d'une autre formation en 2000 (18-24 ans)			
	Hommes	Femmes	Total
AT	:	:	:
BE	14.8	10.2	12.5
DE	14.6	15.2	14.9
DK	13.4	9.9	11.7
ES	33.7	22.4	28.1
FI	12.5	7.2	9.8
FR	14.8	11.8	13.3
GR	21.8	12.9	17.4
IE	:	:	:
IT	32.4	25.6	29.0
LU	15.9	17.6	16.8
NL	17.5	15.9	16.7
PT	50.6	35.6	43.1
SE	9.2	6.2	7.7
UK	6.5	7.1	6.8
EU-15	20.7	16.4	18.5
<i>Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail</i>			

6) Compétences de base (lire, écrire et calculer)

Si les définitions des compétences de **lecture, d'écriture et de calcul** sont aujourd'hui revues dans le contexte d'une société de la connaissance, au regard notamment du besoin accru de compétences liées aux TIC, il n'en est pas moins vrai que le continent européen compte le taux d'illettrisme le plus bas (1,3) au monde (en moyenne 20,6), beaucoup plus bas même que le continent nord-américain (7,3) (source: UNESCO - année 2000 - chiffres exprimés en pourcentage estimé de la population âgée de 15 ans et plus). Toutefois, dans de nombreux pays, l'intérêt pour les **études mathématiques et scientifiques** s'estompe ou ne se développe pas aussi vite qu'il le devrait. Preuve en est donnée par le nombre plus réduit que la normale d'élèves qui choisissent ces matières à l'école, par l'attitude des jeunes et des parents au regard

de ces branches, et par la suite, par le nombre de recrutements dans la recherche et les professions associées. Le recrutement de femmes dans ces secteurs pose aussi un problème. La comparaison des niveaux de qualifications en mathématiques et en sciences (13 ans) dans 26 pays européens montre que la plupart des pays candidats sont plus performants que ceux de l'UE, et même que les États-Unis. Comparés au Japon, les résultats moyens de l'UE sont aussi inférieurs.

Une récente étude de l'OCDE montre que certains États membres de l'UE (par exemple, l'Allemagne, la Grèce, l'Italie, le Portugal et l'Espagne) sont en-dessous de la moyenne de l'OCDE pour ce qui concerne les compétences de base en lecture, mathématiques et sciences.

Évaluation des performances des étudiants sur l'échelle combinée des compétences en lecture, mathématiques et sciences et du revenu national								
	Performance sur l'échelle combinée de la lecture		Performance sur l'échelle combinée des sciences		Performance sur l'échelle combinée des mathématiques		PIB par tête ^a	Dépenses cumulées en établissements d'enseignement par étudiant ¹
	Résultat moyen	E.T. ^b	Résultat moyen	E.T.	Résultat moyen	E.T.	1 999	1 998
<i><u>Pays de l'OCDE^c</u></i>								
Australie	528	(3.5)	528	(3.5)	533	(3.5)	24 400	44 623
Autriche	507	(2.4)	519	(2.6)	515	(2.5)	24 400	71 387
Belgique	507	(3.6)	496	(4.3)	520	(3.9)	24 300	46 338
République tchèque	492	(2.4)	511	(2.4)	498	(2.8)	13 100	21 384
Danemark	497	(2.4)	481	(2.8)	514	(2.4)	26 300	65 794
Finlande	546	(2.6)	538	(2.5)	536	(2.2)	22 800	45 363
France	505	(2.7)	500	(3.2)	517	(2.7)	21 900	50 481
Allemagne	484	(2.5)	487	(2.4)	490	(2.5)	23 600	41 978
Grèce	474	(5.0)	461	(4.9)	447	(5.6)	14 800	27 356
Hongrie	480	(4.0)	496	(4.2)	488	(4.0)	10 900	20 277
Irlande	527	(3.2)	513	(3.2)	503	(2.7)	25 200	31 015

^a Dollars US convertis en utilisant des PPA

^b Ces statistiques représentent des estimations des performances à l'échelle nationale d'échantillons d'étudiants plutôt que des valeurs qui pourraient être calculées si chaque étudiant dans chaque pays avait répondu à chaque question. Le degré d'incertitude est exprimé au moyen d'une Erreur Type (E.T.).

^c Les résultats pour les Pays-Bas ont été publiés partiellement dans le rapport PISA de l'OCDE en raison du fait que le taux de réponses n'a pas atteint le plafond de 80% requis. Cependant, les réponses obtenues étaient représentatives (CITO, décembre 2001). Les résultats moyens pour les Pays-Bas étaient: compétences en lecture 532 (E.T. 3,35), compétences en sciences 529 (E.T. 3,61), compétences en mathématiques 564 (E.T. 4,01).

Italie	487	(2.9)	478	(3.1)	457	(2.9)	21 800	60 824
Japon	522	(5.2)	550	(5.5)	557	(5.5)	24 500	53 255
Corée	525	(2.4)	552	(2.7)	547	(2.8)	15 900	30 844
Mexique	422	(3.3)	422	(3.2)	387	(3.4)	8 100	11 239
Norvège	505	(2.8)	500	(2.8)	499	(2.8)	27 600	61 677
Pologne	479	(4.5)	483	(5.1)	470	(5.5)	8 100	16 154
Portugal	470	(4.5)	459	(4.0)	454	(4.1)	16 500	36 521
Espagne	493	(2.7)	491	(3.0)	476	(3.1)	18 100	36 699
Suède	516	(2.2)	512	(2.5)	510	(2.5)	23 000	53 386
Suisse	494	(4.3)	496	(4.4)	529	(4.4)	27 500	64 266
Royaume-Uni	523	(2.6)	532	(2.7)	529	(2.5)	22 300	42 793
États-Unis	504	(7.1)	499	(7.3)	493	(7.6)	33 900	67 313
Total OCDE	499	(2.0)	502	(2.0)	498	(2.1)		
Moyenne OCDE	500	(0.6)	500	(0.7)	500	(0.7)		
<i>Pays non OCDE</i>								
Brésil	396	(3.1)	375	(3.3)	334	(3.7)	6 840	9 231
Lettonie	458	(5.3)	460	(5.6)	463	(4.5)	6 164	m
Liechtenstein	483	(4.1)	476	(7.1)	514	(7.0)	22 235	m
Fédération russe	462	(4.2)	460	(4.7)	478	(5.5)	6 930	m

Source: OCDE - Des connaissances et des compétences pour la vie, Premiers résultats de PISA 2000

La formation aux TIC dans les écoles devrait également être améliorée, parce qu'elle est organisée de manière disparate dans l'UE:

- Dans 8 États membres sur 15, les TIC font partie du programme de l'enseignement primaire (1997/1998).

- Dans 12 États membres sur 15, elles sont inscrites dans le programme de l'enseignement secondaire (1997/98).

- Dans 8 États membres sur 15, les cours de TIC sont obligatoires dans la formation initiale des instituteurs de l'enseignement primaire, dans 9 États membres sur 15, dans celle des enseignants de l'enseignement secondaire inférieur (1997/98) (source - *Eurydice*)

7) Participation des travailleurs adultes aux initiatives de formation

Le taux de participation de travailleurs adultes à la formation dans l'UE varie en fonction du niveau d'éducation atteint, de la tranche d'âge et du sexe. La tendance générale est à un accroissement de la participation à la formation, mais avec encore de nettes différences entre les États membres ayant une tradition établie de la formation des adultes (notamment dans le nord de l'Europe) et ceux dans lesquels de grands progrès doivent encore être accomplis.

	Total		Hommes		Femmes		Travailleurs âgés (55-64)		Niveau d'études inférieur à moyen		Haut niveau d'études	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000
AT	7.7	:	9.2	:	6.3	:	1.7	:	7.09	:	15.34	:
BE	2.8	6.8	3.3	7.6	2.3	6.0	0.4	2.2	1.70	4.25	6.54	13.67
DE	5.4	5.0	6.3	5.4	4.5	4.7	0.7	1.0	4.95	4.59	8.00	7.13
DK	16.8	20.8	14.8	17.8	18.8	23.8	5.5	11.0	14.10	17.32	23.96	30.73
ES	4.1	4.9	3.6	4.4	4.6	5.4	0.4	0.8	2.37	2.70	13.38	12.82
FI	6.7	19.6	6.1	17.7	7.4	21.5	0.4	8.3	5.77	14.75	10.32	30.10
FR	2.9	2.8	2.8	2.6	3.0	3.1	0.2	0.4	1.75	1.72	7.99	6.91
GR	0.9	1.1	1.0	1.1	0.9	1.1	0.0	0.0	0.72	0.87	2.26	2.03
IE	4.3	:	4.4	:	4.3	:	0.9	:	2.79	:	10.59	:
IT	4.0	5.2	4.1	5.0	3.9	5.3	0.6	1.2	3.59	4.82	8.89	9.72
LU	2.9	4.8	3.5	5.7	2.3	3.9	0.4	0.8	2.35	3.45	5.99	11.42
NL	13.1	15.6	13.9	16.4	12.2	14.7	4.2	6.4	:	12.12	:	18.88
PT	3.3	3.3	3.0	3.2	3.5	3.4	0.1	0.3	2.69	2.85	7.96	10.51
SE	:	18.6	:	16.6	:	20.7	:	10.8	:	14.78	:	27.64
UK	10.6	20.3	10.7	17.9	10.5	22.7	3.3	10.3	7.87	16.56	22.27	34.74
EU-15	5.7	8.0	5.9	7.6	5.4	8.4	1.1	2.9	4.13	6.10	11.36	15.37

Source: *Enquête sur les forces de travail*

8) Pénuries dans les secteurs et métiers liés aux TIC

L'un des plus grands soucis des entreprises reste l'embauche de salariés qualifiés pour les TIC et le commerce électronique¹. L'émergence du commerce électronique engendre également une demande en main d'œuvre ayant une connaissance du secteur industriel visé.

- Selon une étude IDC/OETI^{II} 2001, les possibilités d'emploi liées au développement ou à l'utilisation de l'Internet étaient de plus de 14,5 millions équivalent-emplois en 2000. La

¹ Les métiers liés au commerce électronique comprennent toute la planification stratégique, les processus décisionnels et la mise en œuvre des activités :

- de création, développement et fourniture de produits et de services propres au commerce électronique;
- d'exécution de processus commerciaux ou administratifs sur l'Internet (comme formation à distance ou télétravail);
- de création et de fourniture de services sur l'Internet dans des organismes de droit public ou des associations sans but lucratif.

^{II} IDC - International Data Corporation / OETI - Observatoire européen des technologies de l'information

demande en qualifications dans le secteur des TCI^{III} s'élevait à 10,4 millions en 2000 (offre de 9,2 millions). Quelque 2,8 millions concernaient des professionnels du commerce électronique (offre de 2,3 millions), et 1,3 million des professionnels de centre d'appel (offre de 1,2 million). Dans l'ensemble, la pénurie en qualifications dans les métiers des TCI et du commerce électronique était de l'ordre de 13% en 2000 et un manque de qualifications en TCI d'un équivalent de 1,2 million d'emplois a été constaté la même année en Europe, et pourrait s'amplifier pour atteindre 1,7 million en 2003. La pénurie en qualifications dans le domaine du commerce électronique en Europe, en 2000, a été estimée à 0,7 million, et cette pénurie atteindra le niveau de 2,2 millions en 2003 (24% de la demande totale).

- En Europe, la demande à long terme en main d'œuvre qualifiée dans les TCI reste forte et les développements à court terme ne modifient en rien la tendance principale à l'accroissement. Il est vrai que la croissance de l'industrie des TCI a diminué à la suite de quelques licenciements importants; par exemple, au cours de 2001, les industries des télécommunications, de l'informatique et de l'électronique ont annoncé plus de 350 000 suppressions d'emplois^{IV}. Dans l'ensemble, il s'agit plus d'emplois d'ouvriers de production que de travailleurs hautement qualifiés. Certains de ces licenciements vont inévitablement combler l'"écart"; cependant, l'"écart" entre l'offre de main d'œuvre qualifiée dans les TCI et les estimations des besoins dans l'Union européenne reste de 1,6 million en 2003. (Source: IDC, juin 2001). Il y a plusieurs raisons à cela, l'une étant qu'en dépit des plusieurs milliers de licenciements opérés dans les entreprises de haute technologie, rares sont ceux qui ont concerné de nombreux travailleurs qualifiés dans les TCI. Une autre raison est le besoin ressenti dans plusieurs secteurs d'utiliser des qualifications en TCI; de nombreuses entreprises nécessitent aujourd'hui un plus grand effectif simplement pour utiliser pleinement les équipements dont elles disposent déjà, sans parler des équipements qui se profilent à l'horizon.

- Pour pallier ces pénuries en main d'œuvre qualifiée autochtone, certains États membres, comme l'Allemagne et le Royaume-Uni, ont assoupli les règlements en matière de permis de travail pour pouvoir embaucher des travailleurs qualifiés dans les TCI originaires de pays extérieurs à l'UE. Cependant, cette offre extérieure ne suffit pas pour couvrir la demande totale.

9) Tendances démographiques: évolution de la population en âge de travailler et composition par groupes d'âges

Les projections démographiques laissent entrevoir un déclin du total de la population en âge de travailler au cours des 10 prochaines années. La composition de la main d'oeuvre va aussi changer avec une forte augmentation de travailleurs âgés (55-64 ans) et une diminution concomitante des travailleurs plus jeunes (15-24 ans).

UE - 15	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Total (15-64)	251810547	254090234	248817256	235047607	219455884	210606286
15-24	18.6%	17.6%	16.9%	17.0%	17.6%	17.7%

^{III} Les emplois dans le secteur des TCI correspondent à 8,3 % du total des emplois en Europe de l'Ouest. Ils représenteront quelque 13.4% en 2003. Source OETI.

- Les professionnels des TCI qui entretiennent et développent des environnements technologiques dans les industries qui utilisent des TCI ou des prestataires de services qui vendent leur temps de ressources professionnelles en TCI;

- Les professionnels du commerce électronique mettent l'accent sur l'aide aux stratégies commerciales liées à l'Internet;

- Les professionnels des centres d'appel servant d'intermédiaires dans des ventes ou qui soutiennent des activités par l'entremise des nouveaux canaux téléphoniques.

^{IV} Source Reclassements externes firme ChTousenger, Gray & Christmas

25-54	64.9%	63.9%	61.4%	59.6%	60.8%	60.6%
55-64	16.5%	18.5%	21.7%	23.4%	21.6%	21.6%

SOURCES: Eurostat–NewCronos: Population par sexe et âge au 1/1/2000 (pour 2000), Eurostat–scénario BASELINE (à des fins de projection)

10) Taux de mobilité géographique

La mobilité géographique entre États membres de l'UE reste relativement faible, avec 225 000 personnes, soit 0,1% de la population totale de l'UE, qui ont déplacé leur résidence officielle dans un autre pays en 2000. Mais la mobilité géographique entre régions gagne en importance puisqu'environ 1,2% de la population totale de l'UE s'est installé officiellement dans une autre région en 1999 (essentiellement dans le même État membre). En outre, quelque 2 millions de travailleurs âgés de 15 à 64 ans se sont déplacés entre régions, ce qui représente 1,4% de la main d'oeuvre en activité dans l'UE. Par comparaison, aux États-Unis, 5,9% de la population a changé de lieu de résidence entre comtés en 1999.

Population par résidence dans une autre région un an auparavant (niveau NUTS 2, 1999)		
	Total de la population	Occupant un emploi
AT	5.2%	4.4%
BE	1.1%	0.4%
DE	0.9%	1.1%
DK	n.a.	n.a.
ES	0.1%	0.1%
GR	0.2%	0.2%
FI	1.2%	1.3%
FR	1.5%	1.5%
EI (1997)	0.9%	1.0%
IT	0.9%	1.2%
LU	n.a.	n.a.
NL	1.3%	1.7%
PT	1.0%	0.9%
SE	1.7%	1.3%
UK	1.9%	2.3%
EU	1.2%	1.4%

Source: EFT, Eurostat.

11) Mobilité alternante

Outre la mobilité géographique entre États membres et régions, il existe une mobilité qui s'exprime sous la forme d'un déplacement alternant (journalier ou hebdomadaire) ou d'un détachement temporaire vers un autre lieu de travail.

Pourcentage de travailleurs travaillant dans un pays autre que celui de leur résidence

	Total	Dans un pays non-UE	Dans un autre ÉM de l'UE
A	1.1%	0.3%	0.8%
B	1.8%	0.1%	1.7%
D	0.2%	0.1%	0.1%
DK	0.1%	0.1%	0.1%
E	0.2%	0.1%	0.1%
EL	n.d.	n.d.	n.d.
FIN	0.2%	0.0%	0.1%
F	1.2%	0.7%	0.5%
IRL	n.d.	n.d.	n.d.
I	n.d.	n.d.	n.d.
L	1.0%	0.0%	0.9%
NL	0.2%	0.0%	0.2%
P	0.5%	0.0%	0.5%
S	n.d.	n.d.	n.d.
UK	0.2%	0.2%	0.1%
EU	0.4%	0.2%	0.2%

Source: EFT, Eurostat.

Cross-border commuting in Western Europe in 1999 - Overview

	Countries of destination																total	Tot %			
	AT	BE	DK	FI	FR	DE	IE	IT	LU	NL	PT	ES	SW	UK	NO	CH			AN	LI	MO
Countries of origin																					
European Union																					
Austria						15528		300 ^{*3}								7352		5241		28421	5.72%
Belgium					5348	5712		22100	16740											49900	10.04%
Denmark					1339							500 ^{*3}								1839	0.37%
Finland												600 ^{*3}								600	0.12%
France*		19062				61084		352	41500		1438			2702		97391	181		23690	247400	49.78%
Germany	5388	582	1141		591				14800	16534						32475				71511	14.39%
Ireland														9000 ^{*3}						9000	1.81%
Italy	1600 ^{*3}				687											34106			3010	43727	8.80%
Luxembourg					108	298														788	0.16%
Netherlands					6200	16573														22773	4.58%
Portugal												3000*								3000	0.60%
Spain ^{*2}																				3461	0.70%
Sweden							762													2820	0.57%
United Kingdom																				2500	0.50%
EFTA																					
Norway												2210*								2210	0.44%
Switzerland					129	827		x										4335		5837	1.17%
Other countries																					
Andorra							x														0.00%
Liechtenstein																				1066	0.21%
Monaco																				129	0.03%
San Marino																					
TOTAL	7564	26226	3641	320	7754	101361	2500	652	78400	33274	1000	4438	3310	11702		172360	1880	9576	26700	496982	100 %
TOTAL in %	1.52%	5.28%	0.73	0.06	1.56	20.40%	0.50	0.13	15.78%	6.70%	0.2 %	0.89	0.67	2.35 %	0.00	34.68%	0.38	1.93	5.37%	100 %	0.87

X = No data or insignificant *without 964 commuters between Paris-London
^{*3} data based on company surveys, expert talks, recently published scientific studies etc.
^{*2}without 1,270 commuters between Gibraltar and Spain

SOURCE: Scientific report on the mobility of cross-border workers within the EEA, Munich, November 2001, MKW GmbH

Légende du tableau de la page 36	
Texte original:	Traduction:
Cross-border commuting in Western Europe in 1999 - Overview	Mobilité transfrontalière en Europe occidentale en 1999 – Aperçu général
Countries of destination	Pays de destination
Countries of origin	Pays d'origine
Other countries	Autres pays
No data or insignificant	Pas de données ou données négligeables
without 964 commuters between Paris-London	Non compris 964 navetteurs entre Paris et Londres
without 1 270 commuters between Gibraltar and Spain	Non compris 1 270 navetteurs entre Gibraltar et l'Espagne
data based on company ...	Données basées sur les résultats d'enquêtes sur les entreprises, sur des entretiens avec des experts, des études scientifiques récentes, etc.

12) Régions à haute intensité d'emploi et besoins en qualifications

Les cartes ci-dessous (basées sur des hypothèses de croissance annuelle d'emploi de 2% ou d'1%) indiquent les régions qui devraient avoir des taux d'emploi élevés à l'avenir et donc être susceptibles de faire face à de grands déficits en main d'œuvre qualifiée : par exemple, le sud du Royaume-Uni, le Danemark, la Suède, le centre du Portugal, les Pays-Bas et, dans une moindre mesure, différentes régions d'Allemagne et du nord de l'Italie.

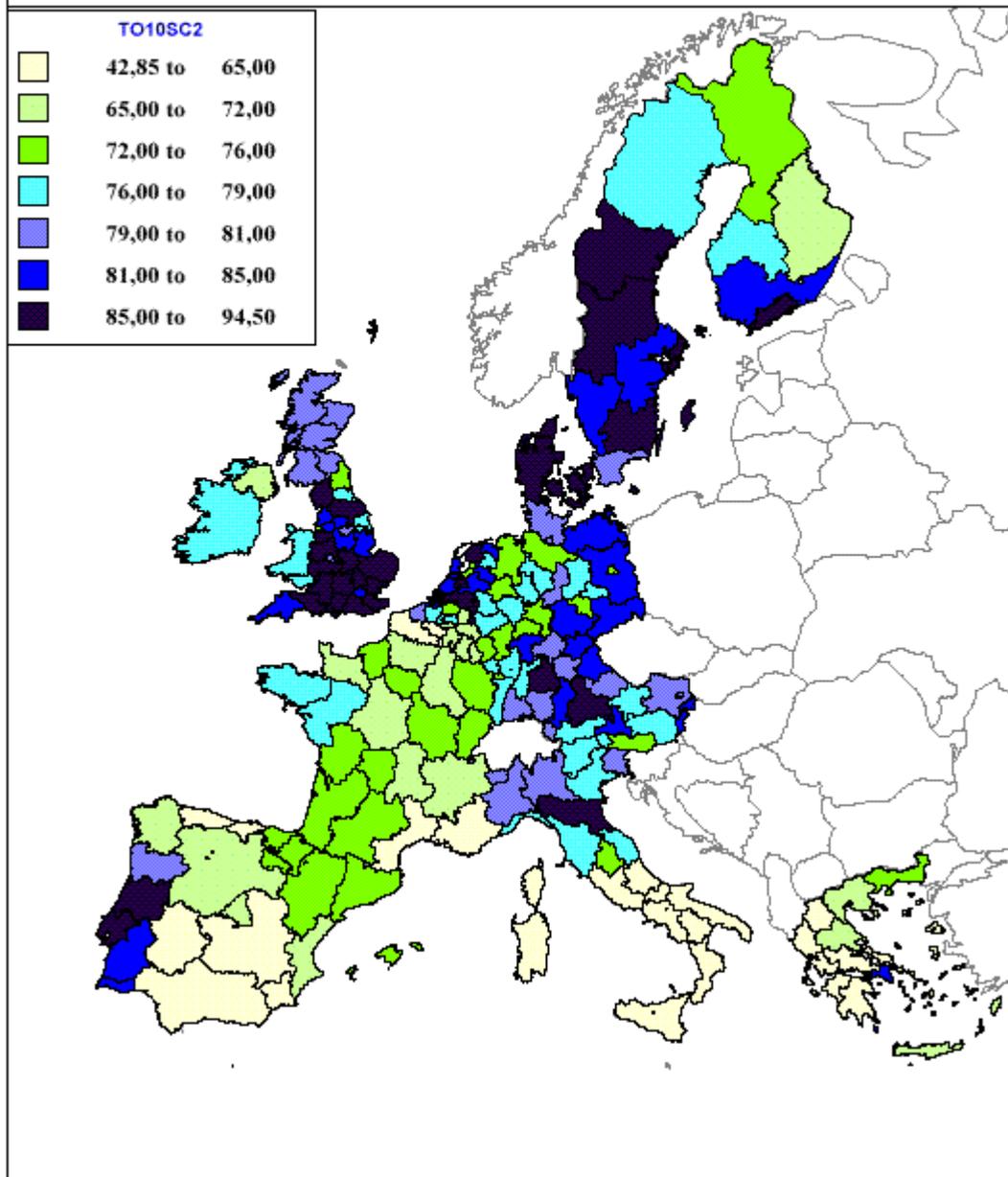
Taux d'emploi en 2010 avec 2% de croissance d'emploi par an À partir de l'année 2000

Source: Eurostat - EFT et Projections démographiques 2000 (scénario Baseline)

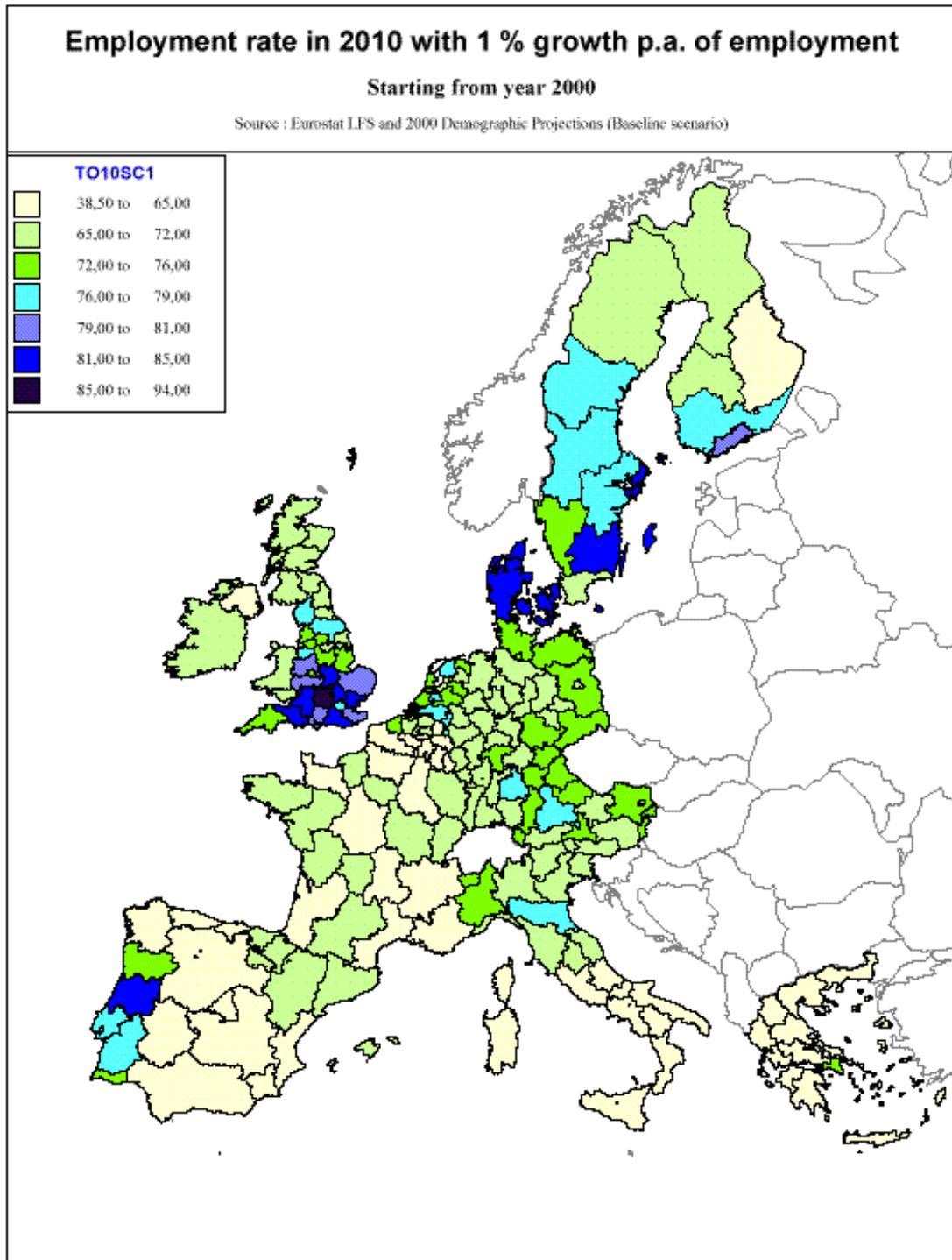
Employment rate in 2010 with 2 % growth p.a. of employment

Starting from year 2000

Source : Eurostat LFS and 2000 Demographic Projections (Baseline scenario)



Taux d'emploi en 2010 avec 1% de croissance d'emploi par an
À partir de l'année 2000
Source: Eurostat - EFT et Projections démographiques 2000 (scénario Baseline)



13) Enseignement des langues étrangères

- La langue étrangère la plus enseignée dans les **écoles primaires** dans l'UE est l'anglais: en moyenne, 41 % des élèves de l'UE l'apprennent. Les pays dans lesquels le pourcentage d'élèves de l'enseignement primaire apprennent l'anglais sont la Suède (76%), l'Autriche (75%) , l'Espagne (73%) et la Finlande (63%), les pourcentages les plus bas étant enregistrés dans la partie francophone de la Belgique (5%, mais 32% apprennent l'allemand en deuxième langue), Luxembourg (2%) et l'Allemagne (14%). La France vient en deuxième position avec 3%; en règle générale, le pourcentage dans les États membres n'excède pas 10%.

- Dans l'**enseignement secondaire**, 93 % apprennent l'anglais (inférieur et supérieur), 33 % étudient le Français (secondaire inférieur 33 %, mais secondaire supérieur 28 %), 15 % l'allemand (dans l'inférieur 13 %, dans le supérieur 20 %).

- Entre 1995 et 1999, le nombre moyen de langues étrangères étudiées dans le cycle primaire s'est légèrement accru (de 0,3 à 0,5) et dans l'enseignement secondaire supérieur (de 1,2 à 1,5). Dans l'enseignement secondaire inférieur, le niveau est resté constant à 1,3. (source - Eurostat)

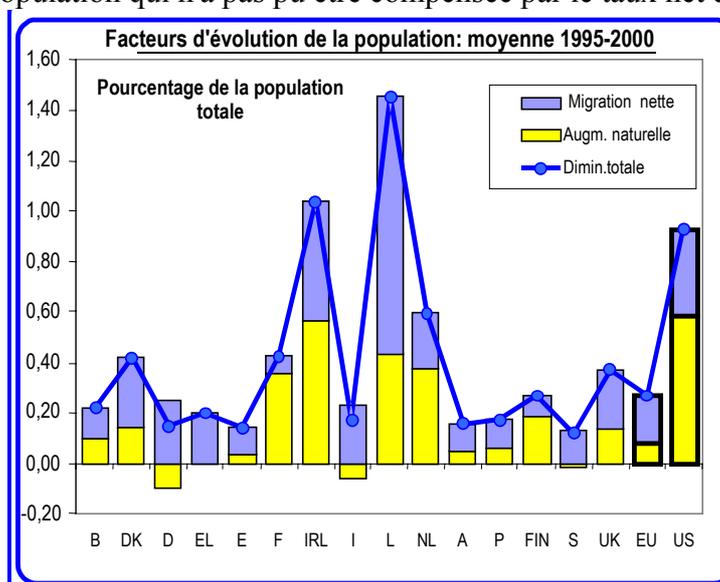
14) Migration

Les flux migratoires à l'intérieur de l'UE montrent une proportion généralement plus élevée de d'immigrants en provenance de pays tiers que de ressortissants de l'UE même.

Flux migratoires dans les États membres de l'UE en 1998-99				
	Immigration totale (migrants de longue durée enregistrés selon la définition nationale)	% de la population en âge de travailler	Citoyens d'un autre pays de l'UE	Ressortissants de pays tiers
			% du total	% du total
A	72723	1.4%	35.0%	65.0%
B	68466	1.0%	56.5%	43.5%
D	874023	1.6%	38.4%	61.6%
DK	51372	1.5%	59.4%	40.6%
E	81227	0.3%	56.9%	43.1%
FIN	14744	0.4%	56.5%	43.5%
F	100014	0.3%	6.1%	93.9%
GR	12630	0.2%	77.1%	22.9%
IRL	40711	1.6%	83.0%	17.0%
I (1996)	171967	0.4%	22.1%	77.9%

L	12794	4.5%	72.1%	27.9%
NL	119151	1.1%	51.4%	48.6%
P	14476	0.2%	31.6%	68.4%
S	49839	0.9%	48.4%	51.6%
UK	354077	0.9%	50.1%	49.9%
EU 15	2038214	0.8%	41.3%	58.7%
Source: Eurostat				

Une comparaison entre l'UE, ses États membres et les États-Unis révèle des différences considérables dans la capacité à assurer l'accroissement naturel de la population et à recourir à l'immigration. L'Allemagne, l'Italie et la Suède ont enregistré une diminution moyenne naturelle de leur population qui n'a pas pu être compensée par le taux net d'immigration.



¹ Service européen de l'emploi - EURES.

² Recommandation du Parlement européen et du Conseil (2001/613/CE).

³ Plan d'action pour la mobilité (JO 2000/C 371/03 du 23.12.2000).

⁴ Cf. communication de la Commission, "Réaliser un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie" - COM(2001) 678 final.

⁵ COM(2001)116 final.

⁶ COM(2001) 711 final du 29.11.2001: "L'impact de la E-économie sur les entreprises européennes: analyse économique et implications politiques", voir: <http://europa.eu.int/comm/entreprise/ict/policy/e-economy.htm>.

⁷ Voir: <http://europa.eu.int/comm/entreprise/ict/policy/ict-skills.htm>

⁸ COM(2002) 9 final du 15.01.2002.

⁹ Lancement par la Commission d'une consultation formelle avec les partenaires sociaux concernant la manière dont les entreprises et les travailleurs peuvent anticiper et gérer les conséquences sociales de la restructuration des entreprises, 15/01/2002.

¹⁰ "La stratégie de Lisbonne - Réussir le changement" (COM(2002) 14 final).

¹¹ Livre blanc de la Commission européenne, "Un nouvel élan pour la jeunesse européenne" - COM(2001) 681 final.

¹² Le groupe de haut niveau sur l'emploi et la dimension sociale de la société de l'information (ESDIS) étudie la contribution des TIC au maintien de la qualité et aux changements nécessaires dans la société de l'information. Il publiera un rapport début février.

¹³ L'éducation et la formation non formelles ou informelles peuvent être acquises, par exemple, dans le cadre d'activités bénévoles ou de la société civile, de l'expérience professionnelle ou de la formation non formelle fournie par les employeurs ou en leur nom.

¹⁴ Dans le contexte de la méthode ouverte de coordination introduite lors du Conseil européen de Lisbonne, le conseil "Éducation" a été invité à se pencher sur les objectifs futurs des systèmes d'éducation au cours des dix prochaines années. Un rapport concernant les objectifs concrets des systèmes d'éducation et de formation a été endossé par le Conseil européen de Stockholm en mars 2001; un programme de travail détaillé est élaboré conjointement par le Conseil et la Commission sur la base d'une proposition de la Commission (COM(2001) 501 final) afin d'assurer le suivi de ce rapport.

¹⁵ Voir objectif 1.2 du rapport sur les objectifs futurs concrets des systèmes d'éducation et de formation et la section 3.5 de la communication de la Commission "Réaliser un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie", COM(2001) 678 final. (Communication sur l'éducation et la formation tout au long de la vie).

¹⁶ Voir cinquième point d'action sous "Les nouvelles méthodes d'éducation et de formation et le nouveau rôle des enseignants, des formateurs et des autres médiateurs d'apprentissage", section 3.6 de la communication de la Commission sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.

¹⁷ Voir objectif 1.4 du rapport sur les objectifs futurs des systèmes d'éducation et de formation.

¹⁸ Voir lignes directrices pour l'emploi 2001 et objectif 2.3 du rapport sur les objectifs futurs des systèmes d'éducation et de formation.

¹⁹ Voir lignes directrices pour l'emploi 2001 (ligne directrice 4) et objectif 2.3 du rapport sur les objectifs futurs des systèmes d'éducation et de formation, conformément aux conclusions du Conseil européen de Lisbonne.

²⁰ Voir objectif 3.1 du rapport sur les objectifs futurs des systèmes d'éducation et de formation.

²¹ Voir point d'action 3.2 de la communication de la Commission sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. La création du forum européen d'orientation et l'étude actuellement menée par l'OCDE dans ce domaine devraient contribuer à cette évaluation et à ces améliorations.

²² COM(2002) 9 final du 15.01.2002, point 3.2.A.

²³ Voir section 3.4 de la communication de la Commission sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.

²⁴ Voir premier point d'action sous "Encourager et soutenir l'apprentissage sur le lieu de travail - y compris dans les PME", section 3.4 de la communication de la Commission sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.

²⁵ Voir sections 3.4 et 3.6 de la communication de la Commission sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.

-
- ²⁶ Établi en septembre 2001 et composé de représentants des États membres, il travaille en collaboration avec les entreprises. Voir: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>
- ²⁷ Le consortium "Espace carrière" (www.career-space.com) est dirigé par l'EICTA (European Information and Communication Technologies Association) et onze grandes entreprises de TIC en Europe. Voir: www.career-space.com
- ²⁸ Conformément à la conclusion de la communication de la Commission, "L'impact de la E-économie sur les entreprises européennes: analyse économique et implications politiques", COM(2001) 711 final du 29.11.2001. Voir: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/e-economy.htm>.
- ²⁹ Centre européen pour le développement de la formation professionnelle.
- ³⁰ Le réseau d'information sur l'éducation en Europe.
- ³¹ Voir premier point d'action sous "Valoriser l'apprentissage non formel et informel: échange d'expériences", section 3.1 de la communication de la Commission sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.
- ³² Voir points d'action sous "De nouveaux instruments au niveau européen pour soutenir la valorisation de toutes les formes d'apprentissage", section 3.1 de la communication de la Commission sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.
- ³³ COM(2001) 257 du 23.5.2001.
- ³⁴ COM(2001) 214 du 19.4.2001, Journal officiel C 165/4 du 8.6.2001.
- ³⁵ Conclusions du conseil ECOFIN du 16 octobre 2001, communiqué de presse Luxembourg (16-10-2001) - Presse: 363 - N° 12827/01.
- ³⁶ COM(2001) 888 du 29.12.2000.
- ³⁷ Voir objectif 3.3 du rapport sur les objectifs futurs des systèmes d'éducation et de formation.
- ³⁸ Voir objectif 3.4 du rapport sur les objectifs futurs des systèmes d'éducation et de formation.
- ³⁹ Plan d'action pour la mobilité (JO 2000/C 371/03 du 23.12.2000).
- ⁴⁰ Recommandation du Parlement européen et du Conseil (2001/613/CE) du 10.07.2001.
- ⁴¹ Voir premier et quatrième points d'action sous "Valoriser les diplômes et les certificats formels", section 3.1 de la communication de la Commission sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.
- ⁴² "Toute clause de convention collective ou individuelle ou d'autre réglementation collective portant sur l'accès à l'emploi, l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail et de licenciement, est nulle de plein droit dans la mesure où elle prévoit ou autorise des conditions discriminatoires à l'égard des travailleurs ressortissant des autres États membres."
- ⁴³ 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 indépendante - article 11.
- ⁴⁴ Conseil des ministres du 3.12.2001.
- ⁴⁵ La Commission élaborera, pour la fin 2002, un guide et un glossaire concernant les instruments communautaires dans le domaine de la transparence des diplômes et des certificats, afin d'en faciliter l'utilisation et la recherche. Voir deuxième point d'action sous "Valoriser l'apprentissage non formel et informel: échange d'expériences", section 3.1 de la communication de la Commission sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.

⁴⁶ Cf. communication de la Commission, "Réaliser un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie" - COM(2001) 678 final.

⁴⁷ Les travaux relatifs aux objectifs fournissent notamment le cadre pour la collecte d'informations et la réalisation de comparaisons concernant les résultats et les effets des systèmes d'éducation et de formation, ainsi que pour l'analyse de leur signification.