

**Avis du Comité économique et social européen sur la «Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe — Travailler ensemble pour renforcer le capital humain et améliorer l'employabilité et la compétitivité»**

[COM(2016) 381 final]

**sur la «Proposition de recommandation du Conseil sur l'établissement d'une garantie de compétences»**

[COM(2016) 382 final — 2016/0179 (NLE)]

**sur la «Proposition de recommandation du Conseil concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et annulant la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie»**

[COM(2016) 383 final — 2016/0180 (NLE)]

**sur la «Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil concernant un cadre commun pour la fourniture de meilleurs services dans le domaine des compétences et des certifications (Europass) et abrogeant la décision n° 2241/2004/CE»**

[COM(2016) 625 final — 2016/0304 (COD)]

**et sur «Rehausser les compétences des personnes sur le marché du travail»**

[avis exploratoire (présidence maltaise)]

(2017/C 173/09)

Rapporteure: **Indrė VAREIKYTė**

Corapporteure: **Tatjana BABRAUSKIENė**

Consultation	Parlement européen, 6 octobre 2016 Commission européenne, 17 février 2017 Conseil de l'Union européenne, 21 octobre 2016 Présidence maltaise, 16 septembre 2016
Base juridique	Article 304 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
Compétence	Section spécialisée «Emploi, affaires sociales et citoyenneté»
Adoption en section spécialisée	3 février 2017
Adoption en session plénière	22 février 2017
Session plénière n°	523
Résultat du vote (pour/contre/abstentions)	196/0/6

## 1. Conclusions et recommandations

1.1. Le Comité accueille favorablement la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe proposée par la Commission et estime qu'elle constitue une étape positive sur la voie d'un meilleur équilibre entre les besoins respectifs des personnes, du marché du travail et de la société en matière de qualifications. Il estime également qu'une meilleure adéquation des compétences permettra d'améliorer l'accès des personnes qualifiées et compétentes au marché de l'emploi.

1.2. L'on peut comprendre que cette nouvelle stratégie et ses actions soient axées sur la résolution des problèmes actuels, essentiellement en modifiant des mesures et instruments existants pour en améliorer l'application et le fonctionnement. Il est cependant indispensable d'introduire des solutions plus innovantes dans les domaines de l'éducation et du développement des compétences, étant donné que l'Europe a besoin d'un véritable changement de paradigme en ce qui concerne les objectifs et le fonctionnement du secteur de l'enseignement, ainsi que la vision de sa place et de son rôle dans la société.

1.3. Le CESE souligne que, si l'on ne prend pas en compte la perspective sociale et celle de l'égalité entre hommes et femmes, il ne sera pas possible d'encourager une participation accrue au marché du travail, de répondre aux besoins des marchés du travail caractérisés par la complexité, l'incertitude et les changements, ni de s'attaquer à la pauvreté, aux inégalités et à la discrimination en Europe.

1.4. Le CESE invite la Commission à proposer une vision plus large de la manière dont la sphère de l'éducation et de la formation, le monde du travail et les systèmes sociaux fonctionnent et interagissent, ainsi que des différentes mesures correspondantes, notamment pour ce qui concerne les questions liées aux niveaux supérieurs de l'enseignement, au rôle de l'apprentissage tout au long de la vie, à la mobilité transfrontière, à l'esprit d'entreprise, à la créativité, à l'innovation, et aux compétences sociales et interculturelles.

1.5. Le CESE souhaiterait également que des liens plus explicites soient établis entre la nouvelle stratégie et à la fois le semestre européen et la stratégie Europe 2020 — en particulier leurs objectifs en matière d'éducation et d'emploi; il conviendrait également de prévoir quel sera le rôle de la nouvelle stratégie en matière de compétences au regard du programme de développement durable à l'horizon 2030, de la stratégie pour un marché unique numérique, de la stratégie pour une économie circulaire, de l'engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019, du socle des droits sociaux et des objectifs de développement durable.

1.6. Le CESE regrette que la nouvelle stratégie ne prévoie pas suffisamment de mesures spécifiques concernant le rôle clé que joue l'apprentissage non formel et informel pour préparer les jeunes à la vie. En outre, la nouvelle stratégie ne met pas l'accent sur le fait que l'esprit d'entreprise au sens large (c'est-à-dire l'esprit d'initiative) est une aptitude utile dans la vie et bénéfique pour tous les individus. À cet égard, la Commission devrait également accorder une attention particulière aux compétences spécifiques nécessaires à l'exercice d'une profession libérale<sup>(1)</sup>.

1.7. Le CESE ne saurait accepter qu'aucun nouveau financement ne soit prévu pour la mise en œuvre de la nouvelle stratégie, et est fermement convaincu qu'utiliser au mieux les programmes de financement existants ne suffira pas pour soutenir les ambitions de ce programme. En outre, les sources de financement proposées pour la stratégie, à savoir le FSE et Erasmus+, sont déjà en cours de programmation et de distribution au niveau national. Par conséquent, leur utilisation pour la mise en œuvre du programme est encore plus incertaine.

1.8. Le CESE se félicite que la stratégie mette fortement l'accent sur le dialogue avec les partenaires sociaux et les entreprises et préconise d'intensifier le dialogue avec ces acteurs, ainsi qu'avec les organisations de la société civile et celles qui travaillent directement avec les bénéficiaires potentiels et sont à même de toucher les personnes vulnérables.

1.9. Le CESE est convaincu que la garantie de compétences proposée ne produira des améliorations tangibles que si l'on tient compte des enseignements tirés de la garantie pour la jeunesse.

1.10. Le développement des compétences dans l'ère numérique a lieu dans un contexte de changements rapides et parfois déstabilisateurs, susceptibles de modifier fondamentalement les modèles d'entreprise. Par conséquent, le CESE est d'avis qu'il ne suffit pas de se limiter à aider les individus à acquérir un éventail minimal de compétences et qu'il est essentiel de veiller à ce que la garantie de compétences devienne un parcours garanti leur permettant de poursuivre leur épanouissement jusqu'au plus haut niveau possible de qualification et les encourageant à le faire. Le CESE appelle à trouver de nouvelles solutions pour accroître les financements qui s'imposent afin de garantir la mise à disposition rapide de compétences, par exemple sous la forme d'investissements publics et privés. Il convient également d'étudier la possibilité de recourir à des instruments déjà utilisés dans certains États membres, telles que les conventions collectives en matière de congés de formation payés.

1.11. Dans le même temps, il est important de se rendre compte que l'amélioration des compétences des personnes ne parviendra pas à elle seule à produire les effets escomptés sur l'employabilité s'il n'y a pas parallèlement de nouveau progrès dans le secteur, étroitement lié, des politiques sociales, économiques et d'égalité entre hommes et femmes qui soutiennent cet objectif.

---

(<sup>1</sup>) [http://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/liberal-professions\\_fr](http://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/liberal-professions_fr)

1.12. Le CESE estime que la poursuite du développement du cadre européen des compétences (CEC) devrait être axée sur le renforcement de la coopération entre les États membres et toutes les parties prenantes, l'importance de reconnaître les compétences et les qualifications issues de la formation continue, et la validation des compétences acquises grâce aux apprentissages non formels et informels, en prêtant une attention particulière aux compétences transversales. Il importe par ailleurs — notamment pour atteindre un niveau élevé de compétences — de valoriser l'apprentissage non formel et informel de sorte qu'il puisse se fonder sans obstacle dans les systèmes formels existants d'éducation et de formation, d'une manière qui soit acceptable pour toutes les parties concernées.

1.13. Il est essentiel de veiller à ce que les efforts visant à renforcer le CEC ne deviennent pas trop pesants et bureaucratiques, ainsi que d'accroître la cohérence entre les instruments de l'Union européenne en matière de qualifications, notamment le CEC, le système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) et le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ). La classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO) devrait faciliter le développement du CEC et son utilisation, mais, pour qu'elle puisse y contribuer, il est indispensable de parachever les processus de référencement.

1.14. Le CESE soutient vigoureusement le nouveau cadre Europass, en particulier la transformation de cet outil documentaire en une plateforme de services. Il estime que la transparence, la facilité d'utilisation, l'accessibilité et l'efficacité devraient être les principaux axes de son développement. Il est primordial de veiller à ce que le cadre Europass renouvelé soit accessible aux personnes handicapées.

1.15. Le CESE formule cependant des réserves sur la question de savoir s'il est éthique d'utiliser les fonds destinés au programme Erasmus+ comme première source de financement. Dans le même temps, la Commission devrait réévaluer l'incidence budgétaire de manière plus réaliste, en particulier en ce qui concerne les conséquences financières pour les États membres et les implications budgétaires de la diffusion du nouveau cadre Europass dans le public.

## 2. Contenu essentiel de la proposition de la Commission

2.1. La Commission a adopté une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe dans le but de veiller à ce que la population développe un large éventail de qualifications dès le plus jeune âge, ainsi que de tirer le meilleur parti du capital humain de l'Union européenne, ce qui devrait favoriser l'employabilité, la compétitivité et la croissance en Europe.

2.2. La Commission estime que 70 millions d'européens ne disposent pas de compétences appropriées en lecture et en écriture et ont un faible niveau de compétences en calcul, et que plus de 20 % de la population ne sait pratiquement pas utiliser un ordinateur <sup>(2)</sup>, ce qui expose les personnes concernées à un risque de chômage, de pauvreté et d'exclusion sociale. D'autre part, plus de 30 % des jeunes hautement qualifiés occupent des emplois qui ne correspondent pas à leurs talents et aspirations, tandis que 40 % des employeurs européens déclarent qu'ils ont des difficultés à trouver du personnel possédant les qualifications dont ils ont besoin pour accroître leur activité et innover. Dans le même temps, trop peu de personnes ont l'esprit d'entreprise et les compétences entrepreneuriales nécessaires pour créer leur propre entreprise et continuer à s'adapter à l'évolution des exigences du marché du travail.

2.3. La Commission estime que l'élévation des niveaux de qualification, l'encouragement des compétences transversales et la recherche de moyens permettant de mieux anticiper les besoins du marché du travail, y compris dans le cadre d'un dialogue avec l'industrie, sont des éléments essentiels pour améliorer les chances offertes au citoyen, ainsi que pour favoriser la cohésion sociale et une croissance équitable, inclusive et durable. Pour aider à relever les défis en matière de compétences, la Commission propose la mise en œuvre de dix initiatives au cours des deux prochaines années:

- une garantie de compétences qui aiderait les adultes peu qualifiés à acquérir un niveau minimal en lecture et en écriture, en calcul et en compétences numériques, ainsi qu'à progresser jusqu'à un niveau de qualification correspondant au deuxième cycle de l'enseignement secondaire,
- une révision du cadre européen des certifications pour mieux connaître les qualifications et tirer un meilleur parti de l'ensemble des compétences disponibles sur le marché du travail européen,
- la «coalition pour les compétences et les emplois numériques» qui rassemble les États membres et les parties prenantes du secteur de l'éducation, de l'emploi et de l'industrie, afin de constituer un grand réservoir de talents numériques et de veiller à ce qu'en Europe, les individus et la main-d'œuvre soient dotés de compétences numériques adéquates,

<sup>(2)</sup> Ce taux est plus élevé dans la tranche d'âge des 55-65 ans, où 50 % des personnes n'ont aucune compétence de base en matière de TIC. OCDE, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC)*, juin 2015.

- le «projet de coopération sectorielle sur les compétences» visant à améliorer les informations en matière de compétences nécessaires et à remédier aux pénuries que rencontrent certains secteurs économiques spécifiques,
- un «outil de profil de compétences des ressortissants de pays tiers» destiné à soutenir le repérage et la définition précoces de profils de compétences et de qualifications parmi les demandeurs d'asile, réfugiés et autres migrants,
- une révision du cadre Europass, qui proposerait aux citoyens des outils de meilleure qualité et plus faciles d'utilisation pour présenter leurs qualifications et obtenir en temps réel des informations utiles concernant les besoins et les tendances en compétences, qui peuvent ensuite aider à faire des choix de carrière et d'apprentissage,
- une action pour faire de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) une formation de premier choix en renforçant les possibilités, pour les apprenants concernés, d'effectuer une expérience professionnelle d'apprentissage et en rendant davantage visibles les bonnes performances de ce type d'apprentissages sur le marché du travail,
- le réexamen de la recommandation sur les compétences clés afin d'aider un plus grand nombre de personnes à acquérir le socle de compétences nécessaire pour vivre et travailler au XXI<sup>e</sup> siècle, en mettant tout particulièrement l'accent sur la promotion des qualifications et des mentalités tournées vers l'esprit d'entreprise et l'innovation,
- une initiative sur le suivi des diplômés de l'enseignement supérieur en vue d'améliorer l'information sur la progression des diplômés sur le marché du travail,
- une proposition visant à poursuivre l'analyse et le partage des meilleures pratiques qui permettent de faire face efficacement au problème de la fuite des cerveaux.

### 3. Portée du document

3.1. Dans le présent avis, le CESE se penche en particulier sur la stratégie elle-même et trois des initiatives déjà proposées dans ce cadre: la garantie de compétences, la révision du cadre européen des certifications et la révision du cadre Europass.

3.2. Le CESE répond également à la demande formulée par la présidence maltaise du Conseil de l'Union européenne d'élaborer un avis exploratoire sur le thème «Rehausser les compétences des personnes sur le marché du travail». En raison des chevauchements avec le champ et le domaine d'application de cette thématique, la réponse du Comité à cette demande est intégrée dans le présent avis et le complète en étendant ses observations à la dimension sociale et aux aspects de genre des compétences et de l'employabilité.

### 4. Observations générales concernant la stratégie

4.1. Le Comité accueille favorablement la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe proposée par la Commission et estime qu'elle constitue une étape positive sur la voie d'un meilleur équilibre entre les besoins de la société et ceux des entreprises en matière de qualifications. S'il comprend que la nouvelle stratégie et ses initiatives soient axées sur la résolution des problèmes actuels, essentiellement en modifiant des mesures et instruments existants pour en améliorer l'application et le fonctionnement, le CESE souligne qu'il est nécessaire d'introduire des solutions plus innovantes dans les domaines de l'éducation et du développement des compétences. De nombreux États membres de l'Union européenne et de l'EEE ont déjà mis en place différentes approches nouvelles. Or, celles-ci ne sont pas mentionnées ou examinées dans la stratégie et, *a fortiori*, elles ne sont pas promues auprès des autres États membres.

4.2. Le CESE a la ferme conviction — conviction au demeurant renforcée par l'incidence relativement faible de l'ensemble des mesures adoptées par l'Union européenne <sup>(3)</sup> en matière d'éducation et d'emploi des jeunes depuis 2009 — que le moment est venu pour un véritable changement de paradigme en ce qui concerne les objectifs et le fonctionnement du secteur de l'enseignement et de la formation sous tous ses aspects — formel, non formel et informel — et la vision de sa place et de son rôle dans la société, ainsi que pour la reconnaissance du fait que l'éducation est elle-même un facteur de productivité. Il est capital, pour l'avenir de l'Europe, de mettre davantage l'accent sur le développement humain; dès lors, la nouvelle stratégie ne doit pas se borner à offrir des solutions partielles aux disparités existant sur le marché de l'emploi, mais elle doit donner la possibilité à chaque personne dans l'Union européenne de s'améliorer, d'être mieux qualifiée et plus souple dans le choix de ses activités économiques.

---

<sup>(3)</sup> Par exemple, Commission européenne, «Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2016»; European Policy Centre, «Towards a Europeanisation of Youth Employment Policies? A Comparative Analysis of Regional Youth Guarantee Policy Designs» (Vers une européenisation des politiques pour l'emploi des jeunes? Une analyse comparative des dispositifs régionaux en matière de politique de garantie pour la jeunesse), septembre 2016.

4.3. Il est éminemment pertinent, au titre des engagements sociaux et politiques de l'Union européenne, de rehausser les compétences et d'assurer leur adéquation, ainsi que de veiller au recyclage et au développement professionnel continu, afin d'accroître la participation au marché du travail, de répondre aux besoins des marchés du travail en mutation et de lutter contre la pauvreté, les inégalités et la discrimination dans l'Union. Ces questions ne peuvent être abordées valablement si l'on ne prend pas en compte les perspectives sociales et de genre qui y sont liées. Cependant, le Comité regrette que la nouvelle stratégie soit axée sur les compétences et l'employabilité de manière générale, sans définir de mesures spécifiques qui permettraient d'exploiter le potentiel des personnes exerçant un emploi à temps partiel ou un travail précaire, ainsi que celui des femmes économiquement inactives, des citoyens âgés ou des personnes handicapées, qui pourraient tous contribuer de manière substantielle au développement et à la croissance de l'Union européenne.

4.4. Le CESE considère que les principaux aspects des disparités liées au sexe <sup>(4)</sup> dans le domaine du développement des compétences ont été laissés de côté durant la phase de planification de la stratégie. Il s'agit notamment des pressions exercées sur les femmes pour qu'elles s'occupent du foyer et concilient leur travail avec leur vie de famille, de la discrimination, des stéréotypes, de la présence d'un nombre plus élevé de femmes dans des emplois atypiques, des choix professionnels limités dans le cadre du travail à temps partiel (qui entraîne un risque de suréducation, en particulier dans les cas de «rétrogradation professionnelle»), des domaines d'étude où les femmes ou les hommes sont fortement représentés, ce qui fait courir un risque accru de suréducation sur le marché du travail.

4.5. Bien que la stratégie insiste fortement sur l'acquisition d'un éventail minimal de compétences et le développement de qualifications de niveaux faibles et moyens, le CESE constate que la Commission ne propose pas une vision plus large du fonctionnement et des interactions entre la sphère de l'éducation, le monde du travail et les systèmes sociaux, ainsi que des différentes mesures individuelles correspondantes. Cette vision restreinte ignore les enjeux tout aussi importants que sont des niveaux plus élevés d'éducation et de formation, le rôle de l'apprentissage tout au long de la vie, la mobilité transfrontière, l'esprit d'entreprise, la créativité, l'innovation, les compétences sociales et l'éducation interculturelle, pour ne citer que quelques exemples. À cet égard, la Commission devrait également accorder une attention particulière aux compétences spécifiques nécessaires à l'exercice d'une profession libérale <sup>(5)</sup>.

4.6. Aussi le CESE invite-t-il la Commission à adopter une approche coordonnée, cohérente et uniforme à l'égard de ses initiatives stratégiques, en particulier lorsqu'elles concernent le développement des compétences. L'on observe un manque de coordination efficace entre des initiatives sur des questions étroitement liées, qui sont proposées parallèlement par différentes DG. Une meilleure coordination pourrait accroître sensiblement l'efficacité et les effets de ces mesures.

4.7. Compte tenu de l'incidence décisive du développement des compétences sur la croissance économique et afin que la stratégie produise de réels effets, le Comité souhaiterait en outre que les liens entre la nouvelle stratégie et à la fois le semestre européen (en particulier les recommandations par pays) et la stratégie Europe 2020 soient plus directs. Ce souhait concerne en particulier leurs objectifs en matière d'éducation et d'emploi ainsi que le rôle de la stratégie en relation avec le programme de développement durable à l'horizon 2030, la stratégie pour un marché unique numérique, la stratégie pour une économie circulaire, l'engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019, le socle des droits sociaux (en particulier les systèmes de références proposés) et les objectifs de développement durable. La mise en évidence de ces liens renforcerait la place de la stratégie parmi les objectifs à long terme et les grands cadres stratégiques de l'Union et, partant, lui garantirait le statut d'initiative stratégique.

4.8. Le Comité souscrit à l'idée selon laquelle il est essentiel que les compétences soient réellement en adéquation avec les besoins. En effet, une situation dans laquelle 30 % des jeunes européens sont surqualifiés — du point de vue des qualifications formelles acquises — pour l'emploi qu'ils occupent tandis que 40 % des employeurs déclarent ne pas trouver de travailleurs disposant des compétences requises est intolérable. Or, pour qu'une société soit pleinement opérationnelle et performante, il est primordial de parvenir à une adéquation entre les compétences et la création d'emplois de qualité, ainsi que d'insister sur l'importance de la mobilité transfrontière en tant que méthode d'adéquation des compétences.

4.9. La nouvelle stratégie souligne tant l'importance de l'inclusion que celle de l'acquisition de compétences qui favorisent l'employabilité. En outre, si elle est essentiellement axée sur les besoins de l'industrie, le CESE estime qu'elle devrait également mettre davantage l'accent sur les compétences qui sont utiles à la société d'une manière plus générale. Les compétences présentent en effet des avantages plus larges tant pour les individus que pour la société, comme les compétences transversales, transférables ou non techniques (par exemple la réflexion critique et la pensée créative ou les compétences sociales, civiques et culturelles) <sup>(6)</sup>. Le Comité déplore en outre que la nouvelle stratégie ne mette pas l'accent

<sup>(4)</sup> Organisation internationale du travail, «Skills mismatch in Europe» (Inadéquation des compétences en Europe), Statistics Brief, septembre 2014.

<sup>(5)</sup> [http://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/liberal-professions\\_fr](http://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/liberal-professions_fr)

<sup>(6)</sup> Avis du CESE sur le thème «Stimuler la créativité, l'esprit d'entreprise et la mobilité dans le domaine de l'éducation et de la formation» (JO C 332 du 8.10.2015, p. 20).



sur l'esprit d'entreprise au sens large (c'est-à-dire l'esprit d'initiative) en tant qu'aptitude utile dans la vie et bénéfique pour tous les individus.

4.10. Par ailleurs, le CESE rappelle une nouvelle fois le potentiel de plusieurs milliards d'euros perdu en raison de l'absence de soutien apporté aux femmes entrepreneurs <sup>(7)</sup>. Les femmes chefs d'entreprise créent de l'emploi, de l'innovation et de nouvelles compétences dans tous les secteurs de l'industrie. Elles prennent en outre l'initiative en matière d'entrepreneuriat social, en valorisant et en promouvant l'innovation communautaire et sociale <sup>(8)</sup>.

4.11. Si le CESE reconnaît qu'il est essentiel de faire en sorte que tous les jeunes disposent de compétences de base, il regrette toutefois l'absence de mesures spécifiques, dans la nouvelle stratégie, concernant le rôle clé que joue l'apprentissage non formel et informel pour préparer les jeunes à la vie. Les compétences et les qualifications acquises en dehors du secteur formel de l'éducation et de la formation offrent aux jeunes la possibilité à la fois d'avoir un emploi et de trouver leur place dans la société ainsi que de lui apporter leur contribution. La plupart des compétences culturelles, personnelles ou en matière de communication et de gestion recherchées par les employeurs sont acquises dans le cadre de l'apprentissage non formel et informel, et ces compétences doivent être validées et reconnues <sup>(9)</sup>.

4.12. Compte tenu de la priorité accordée aux investissements financiers dans les disciplines de l'enseignement qui sont considérées comme les plus pertinentes pour stimuler les économies nationales, le CESE considère que la nouvelle stratégie ne devrait pas encourager les gouvernements à renier les engagements pris dans le communiqué de Bucarest relatif au processus de Bologne en vue de garantir un financement adéquat pour l'enseignement supérieur. Ces divisions pourraient porter préjudice à d'autres aspects de l'éducation et limiter l'accès général à celle-ci et aux compétences génériques.

4.13. Afin de faciliter davantage l'intégration des jeunes sur le marché de l'emploi actuel, les États membres devraient également réaffirmer leur engagement à l'égard du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (Éducation et formation 2020) et de l'agenda d'Oslo de 2006, qui restent hautement pertinents. Si l'on ne progresse pas dans les formations portant sur les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques et sur les compétences pratiques, il sera difficile d'améliorer les systèmes d'enseignement et de formation professionnels et d'apprentissage.

4.14. Le CESE attire l'attention sur le fait que les systèmes nationaux d'enseignement sont les premiers responsables de l'efficacité et du bon fonctionnement de l'éducation et de la formation; aussi la responsabilité de garantir un niveau minimal en matière de compétences de base revient-elle aux gouvernements des États membres. Il est donc essentiel que la Commission évalue à nouveau si la nouvelle stratégie permettra de réaliser et de favoriser les changements requis au niveau national et d'aider réellement les États membres à faire un meilleur usage des fonds existants. Il importe néanmoins d'encourager un mécanisme de consultation national entre les gouvernements et les parties prenantes en vue de renforcer le dialogue social, de favoriser la coopération et de garantir une diffusion efficace des meilleures pratiques ainsi que la collecte rapide des réactions et des données pertinentes.

4.15. Toutefois, le Comité est préoccupé par la possibilité que les initiatives proposées restent lettre morte, étant donné qu'en réalité, les pays européens sont toujours confrontés à la crise. En raison des coupes budgétaires, en particulier celles touchant les ressources destinées à l'éducation et à la formation, il pourrait s'avérer plus difficile de remédier aux inégalités de départ entre les jeunes et de promouvoir un enseignement et une formation tout au long de la vie qui soient de qualité élevée pour tous.

4.16. Le CESE ne saurait accepter qu'aucun nouveau dispositif de financement ne soit prévu pour la mise en œuvre de la nouvelle stratégie. Il propose d'intégrer celle-ci dans un cadre macroéconomique favorable, qui ne considère pas l'investissement dans les compétences et les aptitudes des citoyens comme un coût mais comme un placement qui aura des retombées positives à terme.

<sup>(7)</sup> Avis du CESE sur «*Les femmes entrepreneurs*» (JO C 299 du 4.10.2012, p. 24).

<sup>(8)</sup> Des études de cas sur l'incidence de l'entrepreneuriat social féminin dans 10 pays d'Europe ont été analysées dans le cadre du projet *WEstart* du Lobby européen des femmes.

<sup>(9)</sup> Avis du CESE sur le thème «*Politiques de l'Union européenne et volontariat*» (JO C 181 du 21.6.2012, p. 150).

4.17. Le CESE est fermement convaincu qu'utiliser au mieux les programmes de financement existants ne suffira pas pour soutenir les ambitions de la stratégie. Aussi des financements supplémentaires seront-ils nécessaires au-delà des éventuels ajustements qui seront effectués lors de la révision à mi-parcours du cadre financier pluriannuel 2014-2020 évoquée dans le document. Le CESE encourage également les États membres à accroître leurs dépenses dans le domaine de l'éducation et à s'assurer que les fonds alloués soient utilisés efficacement. Il estime que le budget consacré par les États membres à l'éducation et à la formation ne devrait pas être pris en compte lors du calcul de leur déficit budgétaire.

4.18. En outre, le CESE souligne que les sources de financement proposées pour la nouvelle stratégie, à savoir le FSE et Erasmus+, sont déjà en cours de programmation et de distribution au niveau national. Leur utilisation pour la mise en œuvre de la stratégie est donc encore plus incertaine.

4.19. Le Comité se félicite que la nouvelle stratégie mette plus particulièrement l'accent sur le dialogue avec les partenaires sociaux et les entreprises et la consultation de ces acteurs, et préconise de poursuivre le renforcement de ce dialogue afin d'améliorer l'adéquation des compétences et de garantir un meilleur accès des travailleurs qualifiés au marché de l'emploi, tant à la lumière du «nouveau départ pour le dialogue social»<sup>(10)</sup> qu'au sein des États membres. Il est également essentiel de reconnaître et de soutenir le rôle des organisations de la société civile, dans la mesure où elles disposent d'une vaste expérience en matière de prestation de services dans le cadre de l'entrepreneuriat social et sont disposées à fournir des compétences dans ce domaine, qui constitue l'un des axes essentiels de la stratégie. En outre, il importe d'associer à ce dialogue les organismes professionnels représentatifs, notamment en ce qui concerne l'exploitation des compétences entrepreneuriales.

4.20. Le CESE souligne par ailleurs la nécessité de mettre davantage l'accent sur des mesures ciblées pour atteindre les groupes défavorisés, y compris les personnes handicapées. Cela implique la collecte de données au niveau national pour évaluer l'incidence des mesures en vigueur sur les groupes cibles et s'assurer qu'elles sont adaptées aux besoins spécifiques des apprenants sous l'angle de l'accès à l'apprentissage, de la durée de celui-ci et de ses résultats. Il faut pour cela que les décideurs opèrent en partenariat avec les organisations et associations qui travaillent directement avec les bénéficiaires potentiels. Un certain nombre de ces associations sont relativement petites, ce qui les empêche d'avoir accès aux aides de l'Union européenne. Il convient dès lors de trouver des solutions afin de faciliter leur accès à ces soutiens financiers.

## 5. S'agissant de la proposition visant à établir une garantie de compétences

5.1. Le CESE est convaincu que la garantie de compétences proposée ne produira des améliorations tangibles que si l'on tient compte des enseignements tirés de la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse (c'est-à-dire en évitant les doubles emplois ou en veillant à une plus grande cohérence). Plus particulièrement, la garantie de compétences devrait avoir pour objectif d'accélérer la mise en œuvre, d'adopter une approche intégrée avec les services sociaux d'accompagnement, d'être davantage ouverte aux partenariats avec les entreprises, les partenaires sociaux et les organisations de la société civile, et d'offrir une flexibilité accrue afin de prendre en compte les personnes ayant des besoins spécifiques en matière d'intégration. La garantie de compétences doit impérativement être considérée comme une mesure d'intervention à valeur ajoutée, et pas uniquement comme une mesure visant à créer de l'emploi.

5.2. Le Comité a déjà souligné précédemment<sup>(11)</sup> que le développement des compétences dans l'ère numérique a lieu dans un contexte de changements rapides et parfois déstabilisateurs, susceptibles de modifier fondamentalement les modèles d'entreprise. Certaines des incidences de la numérisation sur l'emploi sont d'ores et déjà perceptibles, tandis que plusieurs estimations indiquent qu'environ 50 % des emplois moyennement qualifiés actuels risquent d'être remplacés par la technologie numérique au cours des vingt prochaines années, et qu'à l'avenir les travailleurs devront bénéficier de mesures de requalification approfondie tous les cinq ans<sup>(12)</sup>. Par conséquent, cette évolution rend d'autant plus importants une stratégie constante de reconversion et d'apprentissage tout au long de la vie, ainsi qu'un dialogue étroit avec les entreprises, les partenaires sociaux et les parties prenantes. Le CESE appelle à trouver de nouvelles solutions pour accroître les financements qui s'imposent afin de garantir la mise à disposition rapide de compétences, par exemple sous la forme d'investissements publics et privés. Il convient également d'étudier la possibilité de recourir à des instruments déjà utilisés dans certains États membres, telles que les conventions collectives en matière de congés de formation payés.

<sup>(10)</sup> «Un nouveau départ pour le dialogue social», déclaration de la présidence néerlandaise du Conseil de l'Union européenne, de la Commission européenne et des partenaires sociaux européens, 27 juin 2016.

<sup>(11)</sup> Avis du CESE sur les «Effets de la numérisation sur le secteur des services et l'emploi», (JO C 13 du 15.1.2016, p. 161).

<sup>(12)</sup> Par exemple: Bowles, J., *The computerisation of European jobs — Who will win and who will lose from the impact of new technology onto old areas of employment?*, 2014; Frey, C. M., Osborne, M., *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, 2013; Pajarinen, M., Rouvinen, P., Ekeland, A., *Computerization Threatens One-Third of Finnish and Norwegian Employment*, ETLA, 2015.

5.3. Par conséquent, le CESE est d'avis qu'il ne suffit pas de se limiter à aider les individus à acquérir un éventail minimal de compétences et qu'il est essentiel de veiller à ce que la garantie de compétences devienne un parcours garanti leur permettant de poursuivre leur épanouissement jusqu'au plus haut niveau possible de qualification. La garantie devrait non seulement viser à améliorer les compétences de base, mais également permettre de progresser pour obtenir des qualifications plus élevées et un éventail de compétences plus large. Sans cela, les individus concernés — en particulier les femmes <sup>(13)</sup> et les personnes âgées — se retrouveront piégés dans le chômage ou des postes peu qualifiés, dont le nombre ne cesse de diminuer dans un monde en voie de numérisation.

5.4. Dans le même temps, il est important de se rendre compte que l'amélioration des compétences des personnes ne parviendra pas à elle seule à produire les effets escomptés sur l'employabilité s'il n'y a pas parallèlement de nouveau progrès dans le secteur, étroitement lié, des politiques sociales, économiques et d'égalité entre hommes et femmes qui soutiennent cet objectif. Il s'agit en particulier des politiques dans les domaines suivants: les services permettant de concilier vie professionnelle et vie privée; la stimulation de l'esprit d'entreprise; l'aide aux parents isolés en difficulté; la mise en place de structures d'accueil des enfants à temps plein, de qualité, accessibles et abordables, qui constituent l'un des principaux outils pour encourager la participation au marché du travail à la fois des femmes et des hommes; des services de soins appropriés pour la population âgée, etc. <sup>(14)</sup>

5.5. Le Comité relève le rôle essentiel des partenaires sociaux ainsi que leurs activités <sup>(15)</sup> en ce qui concerne l'amélioration des qualifications et le développement des politiques. Le Comité considère en outre qu'il faudrait promouvoir davantage le rôle des organisations de la société civile concernées en raison de leur vaste expérience s'agissant des mesures destinées à favoriser l'acquisition de compétences par des personnes qui sont actuellement dans l'incapacité d'accéder au marché du travail. D'une part, ces groupes disposent généralement d'un faible niveau de qualification et, d'autre part, ils ont des liens plus ténus avec d'autres fournisseurs de compétences, comme les services publics de l'emploi, les prestataires de l'éducation et de la formation formelles, etc. En outre, compte tenu de la grande diversité des utilisateurs de services qui sollicitent les prestataires de services d'intégration professionnelle sans but lucratif, et qui ont parfois des besoins complexes, les organisations de la société civile sont des acteurs tout indiqués pour proposer des dispositifs d'apprentissage sur mesure, l'un des trois fondements de la garantie de compétences. Si la garantie de compétences doit s'adresser principalement aux personnes peu qualifiées, les organisations de la société civile devraient être comptées parmi les principaux acteurs de la mise en œuvre de cette garantie.

5.6. Le CESE considère qu'en matière d'acquisition de qualifications, de programmes de la seconde chance et de développement des compétences, les rôles et les responsabilités doivent être répartis entre l'État, les entreprises, les apprenants et les prestataires de services d'enseignement, et les activités devraient être basées sur une coopération fructueuse. Or, les incitations requises pour que les employeurs et les travailleurs acceptent et partagent ces rôles et responsabilités lorsqu'ils s'engagent dans la mise à niveau des compétences ne sont pas encore clairement définies.

## 6. S'agissant de la proposition de révision du cadre européen des certifications (CEC)

6.1. Le CESE estime que l'approfondissement du CEC devrait être axé sur le renforcement de la coopération entre les États membres, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes et, partant, sur l'instauration d'une confiance réciproque dans les systèmes de certification et la qualité de l'éducation. Il importe, conformément aux principes d'apprentissage tout au long de la vie, de ne pas perdre de vue l'importance de la reconnaissance des compétences et des qualifications pour la formation continue, et pas seulement pour le marché du travail. Les qualifications formelles doivent permettre de valider les compétences acquises dans le cadre de l'apprentissage non formel et informel, notamment pour ce qui est des compétences transversales. Il s'agit juste d'un moyen d'acquérir des connaissances en suivant des parcours d'apprentissage différents et plus souples, dont les fondements sont les principes de base que constituent les acquis de l'apprentissage et les cadres de certification.

6.2. Il convient de noter que même si la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO) présente un grand potentiel, elle est toujours en cours de développement et engendre des incertitudes parmi les États membres. L'ESCO devrait faciliter le développement du CEC et son utilisation, mais, pour qu'elle puisse y contribuer, il est indispensable de parachever les processus de référencement.

6.3. Le Comité souscrit à la nécessité d'améliorer la compréhension et la comparabilité des différentes qualifications. À ce titre, il se félicite que la révision proposée mette l'accent sur le renforcement de la transparence et de la cohérence du CEC. Il est toutefois essentiel de veiller à ce que les efforts visant à améliorer le CEC ne deviennent pas trop pesants et bureaucratiques.

<sup>(13)</sup> Feuille de route de la Commission pour un «Nouveau départ pour relever les défis de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée rencontrés par les familles à moyens revenus», août 2015.

<sup>(14)</sup> Avis du CESE sur «L'emploi des femmes et la croissance» (JO C 341 du 21.11.2013, p. 6).

<sup>(15)</sup> Activités conjointes menées par les partenaires sociaux européens, mettant l'accent sur l'enseignement et la formation professionnels, et plus particulièrement sur l'apprentissage, l'investissement dans l'éducation et la formation, la lutte contre le décrochage scolaire et l'amélioration des résultats de l'apprentissage.



6.4. Le CESE souligne — notamment en ce qui concerne l'obtention d'un niveau élevé de compétences — qu'il reste beaucoup à faire pour valoriser l'apprentissage non formel et informel de sorte qu'il puisse se fonder sans obstacle dans les systèmes formels existants d'éducation et de formation, d'une manière qui soit acceptable pour toutes les parties concernées. Actuellement, cette intégration est très limitée en raison de l'absence de définitions communément acceptées de l'équivalence, du faible niveau de confiance réciproque dans les cadres nationaux de qualification et des différences importantes entre les niveaux de référencement des cadres nationaux de qualifications et du CEC.

6.5. Le CESE recommande également de veiller à une plus grande cohérence entre les instruments de qualification de l'Union européenne, à savoir le CEC, l'ECVET et le CERAQ.

## **7. S'agissant de la proposition de révision du cadre Europass**

7.1. Le CESE soutient vigoureusement le nouveau cadre Europass, en particulier la transformation de cet outil documentaire en une plateforme de services.

7.2. Le Comité considère que la transparence, la facilité d'utilisation, l'accessibilité et l'efficacité devraient être les principaux axes de la mise en place d'une plateforme à l'échelle européenne qui permette à la population d'avoir accès à une série de services. Il est essentiel de veiller à ce que le nouveau cadre Europass soit accessible aux personnes handicapées. Il importe également de prendre en compte l'accessibilité de l'information du point de vue de l'environnement physique, étant donné que certains handicaps compromettent l'aptitude à utiliser des systèmes informatiques, et de prévoir, en pareils cas, des points d'accès spéciaux et d'autres moyens d'accéder aux données.

7.3. Le CESE formule cependant des réserves sur la question de savoir s'il est éthique d'utiliser les fonds du programme Erasmus+, estimés à 2 500 000 EUR, comme première source de financement pour le développement des services internet consacrés aux compétences et aux qualifications. Dans le même temps, il exhorte la Commission à réévaluer l'incidence budgétaire de manière plus réaliste, car les États membres devront supporter les conséquences financières résultant du champ d'application élargi des informations recueillies et de la nécessité qui en découle d'améliorer leurs outils et canaux de communication des données.

7.4. Le CESE estime qu'il est également important d'évaluer les implications budgétaires de la diffusion du nouvel Europass dans le public. En effet, le succès du nouveau cadre dépend fortement non seulement de l'accroissement général de la qualité et du nombre de services, mais aussi de l'augmentation substantielle du nombre d'utilisateurs.

Bruxelles, le 22 février 2017.

*Le président*  
*du Comité économique et social européen*  
Georges DASSIS

---

## ANNEXE

**Exemples d'avis pertinents du CESE**

- SOC/555 — Une éducation de qualité élevée pour tous, 2017
  - SOC/552 — Évaluation à mi-parcours d'Erasmus+, en cours (2017)
  - SOC/524 — Des universités engagées dans la construction de l'Europe, 2015
  - SOC/523 — Accroître les performances des systèmes nationaux de formation en alternance, 2015
  - SOC/521 — Validation des compétences et qualifications acquises dans le cadre d'apprentissages non formels et informels — La contribution pratique de la société civile organisée, 2015
  - SOC/518 — Stimuler la créativité, l'esprit d'entreprise et la mobilité dans le domaine de l'éducation et de la formation, 2015
  - CCM/136 — Effets de la numérisation sur le secteur des services et l'emploi, 2015
  - SOC/502 — Les femmes dans la science, 2014
  - SOC/499 — Cadre de qualité pour les stages, 2014
  - SOC/493 — Ouvrir l'éducation, 2014
  - CCM/118 — Employabilité des jeunes — Mise en adéquation de la formation avec les besoins des industries en période d'austérité, 2014
  - SOC/486 — L'emploi des femmes et la croissance, 2013
  - SOC/476 — Repenser l'éducation, 2013
  - INT/679 — Plan d'action «Entrepreneuriat 2020», 2013
  - SOC/469 — Le rôle du monde économique dans le domaine de l'éducation au sein de l'UE, 2013
  - SOC/446 — Les femmes entrepreneurs, 2012
  - SOC/439 — Jeunes handicapés, 2012
  - SOC/438 — Erasmus pour tous, 2012
  - SOC/431 — Politiques de l'UE et volontariat, 2012
  - SOC/429 — Modernisation des systèmes d'enseignement supérieur en Europe, 2012
  - SOC/421 — Emploi des jeunes, compétences techniques et mobilité, 2012
  - SOC/409 — Rendre l'enseignement et la formation professionnels plus attractifs, 2012
  - SOC/404 — Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois, 2011
-