



Bruxelles, le 1.7.2020
COM(2020) 274 final

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

**stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable,
de l'équité sociale et de la résilience**

{SWD(2020) 121 final} - {SWD(2020) 122 final}

«Le meilleur moyen d'investir dans notre avenir consiste à investir dans notre population. Les compétences et l'éducation sont le moteur de la compétitivité et de l'innovation en Europe. Mais l'Europe n'est pas encore tout à fait prête. Je veillerai à ce que nous utilisions tous les instruments et fonds disponibles pour rééquilibrer les choses.»

La Présidente von der Leyen

«Toute personne a droit à une éducation inclusive et de qualité, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie afin de maintenir et d'acquérir des compétences qui lui permettent de participer pleinement à la vie en société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.»

Principe n° 1 du socle européen des droits sociaux

Nous vivons une période de transitions. La double transition écologique et numérique est en train de transformer notre façon de vivre, de travailler et d'interagir. L'évolution de l'Union européenne vers une économie efficace dans l'utilisation des ressources, circulaire, numérique et neutre pour le climat ainsi que le déploiement à grande échelle de l'intelligence artificielle et de la robotique devraient créer de nouveaux emplois¹, tandis que d'autres métiers changeront, voire disparaîtront. Face à l'évolution démographique, l'Europe devra tirer parti de tous ses talents et de sa diversité. Cependant, cette évolution créera également de nouvelles possibilités d'emploi dans l'économie des seniors et du soin. Ces transitions montrent qu'un **changement sans précédent de la gamme des compétences** est nécessaire pour tirer pleinement parti de leur potentiel.

La pandémie de COVID-19 a accéléré la transition numérique. Alors que le télétravail et l'apprentissage à distance sont devenus une réalité pour des millions de personnes dans l'UE, notre manque actuel de préparation au numérique a également été manifeste dans de nombreux cas. La pandémie a accentué le déficit de compétences numériques qui existait déjà et de nouvelles inégalités se font jour, de nombreuses personnes n'ayant pas le niveau requis de compétences numériques ou étant employées par une entreprise, ou scolarisées dans une école, qui accuse un retard numérique.

La pandémie a également eu des répercussions importantes sur les perspectives de carrière de nombreuses personnes dans l'UE. Selon les estimations, le PIB de l'UE devrait baisser de plus de 7 % en 2020 et le chômage devrait atteindre 9 %, contre 6,6 % à la fin de 2019, certains pays étant même encore plus touchés. D'après les projections de la Commission², la perte de valeur ajoutée brute réelle devrait être particulièrement marquée dans certains secteurs, où elle devrait atteindre entre 20 % et 40 % par rapport aux niveaux de 2019. En outre, certains secteurs spécifiques pourraient connaître une baisse de chiffre d'affaires de plus de 70 % au deuxième trimestre de 2020. La reprise sera plus difficile dans les pays et les régions dont l'économie dépend fortement de ces secteurs.

¹ Avant la pandémie de COVID-19, on tablait sur la création d'un million d'emplois d'ici à 2030. Rapport sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe (ESDE), 2019. De manière similaire, on estimait que ces technologies créeraient près de 60 millions de nouveaux emplois dans le monde au cours des cinq prochaines années.

² *Identifying the recovery needs*; SWD(2020) 98 final

Pour faire face à ce défi et faire progresser la double transition, la Commission a proposé un ambitieux plan de relance visant à édifier une Europe plus durable, plus résiliente et plus juste pour la prochaine génération³. Alors que l'Europe s'engage sur la voie de la reprise, il est impératif d'améliorer et d'adapter les compétences. Ce sera également crucial pour permettre à l'UE, en tant qu'acteur géopolitique, de jouer un rôle de premier plan dans la reprise mondiale.

Plus que jamais, l'UE a aujourd'hui besoin d'un changement radical en matière de compétences, qui lui permette de mettre en œuvre une stratégie audacieuse en matière de compétences pour l'emploi afin de favoriser la double transition et de permettre à l'économie de se remettre des conséquences socio-économiques de la pandémie de COVID-19 et afin de:

- **Renforcer la compétitivité durable:** les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie sont essentiels pour assurer sur le long terme une croissance, une productivité et une innovation durables et constituent donc un facteur clé de la compétitivité des entreprises de toutes tailles, et en particulier des petites et moyennes entreprises (PME)⁴. Doter les individus des compétences adéquates leur permet de travailler plus efficacement et de tirer parti des technologies avancées⁵ et permet également d'éliminer un obstacle majeur à l'investissement cité par les entreprises⁶, d'éviter l'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail⁷ et de poser les fondements nécessaires pour la recherche et développement et l'innovation des entreprises. Seules des compétences adéquates permettront à l'Europe d'améliorer sa position concurrentielle dans le monde et d'engager une relance économique soutenue favorisant les transitions écologique et numérique. Cela implique, en particulier, de mettre en œuvre le pacte vert pour l'Europe, qui est la stratégie de croissance de l'UE, et notamment dans les secteurs stratégiques et les écosystèmes identifiés dans la nouvelle stratégie industrielle de l'UE.
- **Garantir l'équité sociale:** quel que soit leur niveau actuel de compétences ou leur domaine de qualification, les dizaines de millions de travailleurs qui ont été placés en activité partielle ou se sont retrouvés au chômage ont un besoin vital d'accéder à des possibilités de perfectionnement ou de reconversion. La relance de l'Europe ne sera un succès que si elle est fondée sur la cohésion et que personne n'est laissé pour compte. Posséder les compétences adéquates permet plus aisément de conserver son emploi, et de surmonter les transitions professionnelles. Il faut pour cela que chacun, et notamment les adultes peu qualifiés/formés et les personnes issues de l'immigration, ait accès sur un pied d'égalité à des possibilités supplémentaires de perfectionnement, sans discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Et ce, quel que soit le territoire de l'UE où il vit: grande ville, zone rurale, zone côtière ou zone isolée.
- **Renforcer notre résilience:** ces derniers mois ont été très difficiles pour un certain nombre de professions. C'est notamment le cas des professionnels de la santé et des services à la personne, ainsi que des autres travailleurs placés en première ligne dans

³ COM(2020) 442 final.

⁴ Commission européenne (2017), *Investment in Human Capital – Assessing the Efficiency of Public Spending on Education*, Note à l'intention de l'Eurogroupe du 6 novembre 2017.

⁵ Woessmann, L., *The Economic Case for Education*, rapport analytique de l'EENEE n° 20, Institut Ifo et Université de Munich, 2017.

⁶ Selon l'enquête 2017 de la Banque européenne d'investissement sur l'investissement, près de 80 % des entreprises citaient le manque de personnel qualifié comme un obstacle à leur investissement.

⁷ Commission européenne (2014), *The Economic Case for Education*. Document d'information élaboré par les services de la Commission pour éclairer le débat politique du Conseil le 12 décembre 2014.

les secteurs du commerce de détail, des transports, des services sociaux ou de la propreté, ainsi que des enseignants et des formateurs. Il est essentiel que le nombre de travailleurs qualifiés dans ces secteurs stratégiques soit suffisant afin qu'en période de crise, l'accès effectif des citoyens à des services de base dans les domaines sociaux, médicaux et éducatifs soit garanti. Améliorer sa résilience grâce à l'acquisition de compétences signifie, pour l'individu, s'affranchir de la situation sur le marché et améliorer sa capacité à gérer la vie quotidienne et surmonter les transitions professionnelles. En outre, la pandémie de COVID-19 a également montré la nécessité d'être prêt sur le plan numérique pour poursuivre les activités éducatives et professionnelles. Les difficultés posées aux infrastructures informatiques et aux systèmes électroniques ont mis en évidence la nécessité de renforcer notre capital humain en matière de préparation et de riposte dans le domaine de la cybersécurité.

Pour y parvenir, nous devons faire de l'apprentissage tout au long de la vie une réalité pour tous en Europe. Tous les Européens devraient avoir accès à des programmes d'apprentissage attrayants, novateurs et inclusifs, notamment parce que les compétences deviennent obsolètes plus rapidement. La scolarisation dès le plus jeune âge demeure fondamentale, mais elle n'est que le début d'une vie pleine d'apprentissage: depuis l'éducation et l'accueil de la petite enfance, en passant par l'enseignement primaire et secondaire, jusqu'à l'enseignement et la formation techniques et professionnels et l'enseignement supérieur et enfin la formation des adultes. **L'apprentissage tout au long de la vie**, y compris à un âge relativement avancé, est appelé à jouer un rôle déterminant. Or, chaque année, moins de deux adultes sur cinq participent à une activité d'apprentissage. Ce n'est pas suffisant pour relancer notre économie et tirer pleinement parti des transitions écologique et numérique. Il faut donner à chacun dans l'UE les moyens de se perfectionner ou de se reconvertir et récompenser les efforts en ce sens.

Dans cette optique, **former pour un emploi** devrait être le principe directeur. Il s'agit de partir du profil de compétences de chaque individu pour lui fournir des formations ciblées répondant à ses besoins spécifiques de perfectionnement ou de reconversion et l'aider à trouver un emploi pour lequel existe une demande sur le marché du travail.

Bien que les politiques dans le domaine des compétences demeurent pour l'essentiel du ressort national, régional et local, l'Europe a un rôle important à jouer. De nombreuses personnes travaillent pour de petites entreprises qui font partie de chaînes de valeur qui couvrent toute l'Europe. Dans tous les secteurs, depuis l'automobile jusqu'au textile, en passant par les produits pharmaceutiques et l'énergie, il existe une chaîne européenne de talents. Consolider cette chaîne renforcera le marché unique et la résilience de notre économie. L'UE peut encourager et aider les États membres à adopter des politiques qui vont toutes dans le même sens et à engager véritablement la double transition et renforcer la résilience de notre économie et de notre société.

L'Europe apporte également un soutien précieux au moyen de son budget. La proposition de la Commission relative à l'instrument «Next Generation EU»⁸ tire parti du budget de l'UE pour soutenir la reprise et relancer l'économie des États membres. Grâce à un budget à long terme remanié d'un montant de 1 100 milliards d'EUR, renforcé par un instrument temporaire dédié «Next Generation EU» d'une enveloppe de 750 milliards d'EUR, l'UE se mobilise pour investir dans une reprise durable, inclusive et équitable. Les investissements dans les compétences sont au cœur de ces propositions. Celles-ci offrent aux États membres des possibilités sans précédent de financer des politiques en matière de compétences qui renforcent la résilience aux chocs économiques

⁸COM(2020) 441 final.

et la capacité de rebondir plus rapidement après la récession actuelle et d'accélérer la double transition.

S'appuyant sur la stratégie en matière de compétences⁹ adoptée en 2016 et libérant le potentiel du plan de relance pour l'Europe, la nouvelle stratégie en matière de compétences s'articule autour des cinq piliers suivants:



Appeler à une action collective, en mobilisant les entreprises, les partenaires sociaux et les parties prenantes, pour qu'ils s'engagent à travailler ensemble, en particulier au sein des écosystèmes industriels de l'UE et à travers les chaînes de valeur



Définir une stratégie claire pour faire en sorte que les compétences mènent à un emploi



Aider les personnes à renforcer leurs compétences tout au long de leur vie dans un environnement où l'apprentissage tout au long de la vie est la norme



Identifier les **moyens financiers** pour favoriser **l'investissement dans les compétences**



Fixer des objectifs ambitieux en matière de perfectionnement et de reconversion à atteindre d'ici 5 ans

La nouvelle stratégie en matière de compétences met en œuvre le socle européen des droits sociaux, et notamment son premier principe, qui énonce le droit à une éducation inclusive et de qualité, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie. Elle s'inscrit également pleinement dans **le pacte vert pour l'Europe**¹⁰, dans la nouvelle **stratégie numérique**¹¹, ainsi que dans **la nouvelle stratégie industrielle et la nouvelle stratégie en faveur des PME**¹², compte tenu de l'importance que revêtent les compétences pour leur réussite. En outre, elle étaye également la proposition de recommandation du Conseil intitulée **Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse**, que la Commission a adoptée aujourd'hui, et tient compte des conclusions du récent **rapport sur les conséquences de l'évolution démographique**¹³. Le **nouveau plan d'action en faveur de l'économie circulaire** et la **stratégie de l'UE en faveur de la biodiversité à l'horizon 2030** soulignent également le rôle essentiel des compétences dans la transition vers une économie verte.

La nouvelle stratégie en matière de compétences s'articule avec d'autres initiatives qui soutiennent une approche favorisant l'apprentissage tout au long de la vie. Elle sera suivie d'autres propositions qui insuffleront une nouvelle dynamique dans le domaine de l'éducation, en particulier une initiative visant à mettre en place l'**espace européen de l'éducation** d'ici à 2025 en levant les obstacles à l'apprentissage dans l'ensemble de l'Union et en promouvant l'accès de tous à un enseignement et une formation innovants et inclusifs. L'**espace européen de la recherche** promeut également le perfectionnement des compétences et la reconversion des talents, en particulier dans le milieu universitaire. Ensemble, ces initiatives permettront d'instituer en Europe une culture de l'apprentissage tout au long de la vie, de favoriser la mise en œuvre d'une approche axée sur la demande

⁹ COM(2016) 381 final.

¹⁰ Communication de la Commission «Le pacte vert pour l'Europe», COM (2020) 640 final.

¹¹ Stratégie numérique européenne, 2020 <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/content/european-digital-strategy>

¹² COM(2020) 102 final et COM(2020) 103 final.

¹³ COM(2020) 241 final.

afin d'intensifier la coopération avec les secteurs d'activité concernés et d'accroître l'employabilité des citoyens.

1. TRAVAILLER ENSEMBLE DANS LE CADRE D'UN PACTE POUR LES COMPÉTENCES

Renforcer l'action commune afin de maximiser l'impact de l'investissement dans les compétences recèle un fort potentiel. Les politiques et les actions en matière de compétences font intervenir de nombreux acteurs. Les ministères, les prestataires d'enseignement ou de formation, les secteurs d'activité concernés eux-mêmes, les organismes de recherche, les partenaires sociaux, les chambres de commerce et les agences pour l'emploi ne sont qu'une partie de ceux qui contribuent à faire des possibilités de perfectionnement des compétences et de reconversion une réalité. Des efforts concertés peuvent permettre d'apporter plus de clarté aux particuliers et aux entreprises tout au long de la chaîne de valeur, de réduire les coûts et de se concentrer sur les priorités.

Pour être efficaces, les programmes de développement des compétences doivent combiner différentes phases afin d'accompagner chaque travailleur dans ses efforts de perfectionnement ou de reconversion: identifier les compétences nécessaires pour la double transition, développer ces compétences au moyen de programmes de formation ciblés et soutenir leur utilisation par les travailleurs dans leur emploi actuel ou pour accéder à de nouveaux emplois.

Un premier pilier de la stratégie en matière de compétences consiste à favoriser la coopération à travers un pacte pour les compétences.

Action n° 1: Un pacte pour les compétences

Ce pacte pour les compétences permettra un effort concerté en faveur d'un investissement de qualité dans les compétences, au bénéfice de toutes les personnes en âge de travailler dans l'ensemble de l'Union.

Il rassemblera toutes les parties prenantes, privées et publiques, qui partagent l'objectif de permettre à la main-d'œuvre européenne de perfectionner ses compétences et de se reconvertir pour qu'elle puisse participer à la double transition. Toutes ces parties prenantes signeront une **charte**, qui définira les principes clés¹⁴ qui sont essentiels pour le perfectionnement et la reconversion de la main-d'œuvre, au sein de leurs organisations, mais aussi tout au long de leur chaîne de valeur ou dans l'ensemble de leur écosystème. Cette charte sera créée en coopération avec les parties prenantes.

Le pacte facilitera la coopération entre les secteurs public et privé. Il mettra notamment en place des **partenariats à grande échelle**, y compris au niveau régional, dans les écosystèmes industriels stratégiques¹⁵ et dans les domaines prioritaires identifiés dans le pacte vert pour l'Europe afin de réaliser des engagements ambitieux. Ces partenariats concerneront toutes les parties prenantes, notamment les PME qui ont du mal à accéder aux compétences dont elles ont besoin. Les parties prenantes seront encouragées à mettre en commun leur expertise, leurs ressources (par exemple, des infrastructures de formation au sein de la chaîne de valeur) et leurs financements en faveur d'actions concrètes de perfectionnement et de reconversion assorties d'engagements clairs qui permettront aux individus de conserver leur emploi, d'en trouver un ou d'en changer.

Le pacte **facilitera également l'accès aux informations sur les instruments de financement de l'UE** pour les compétences, en constituant un point d'entrée unique au niveau de l'UE.

Le **lancement du pacte** lors de la Semaine européenne des compétences professionnelles, qui aura lieu en novembre 2020, fera intervenir les partenaires sociaux européens, le Parlement

¹⁴ Ces principes incluront des considérations relatives à la lutte contre les discriminations et à l'égalité hommes-femmes.

¹⁵ Tels qu'indiqués dans la stratégie industrielle de l'UE adoptée en mars 2020.

européen, la présidence du Conseil de l'Union européenne, la Commission européenne, les parties prenantes de l'écosystème industriel stratégique et d'autres parties prenantes.

Miguel gère une petite entreprise spécialisée dans la fabrication de pièces destinées aux voitures électriques, domaine dans lequel les progrès technologiques sont rapides. Grâce au pacte pour les compétences, sa société a rejoint un vaste partenariat qui rassemble l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Son personnel peut désormais bénéficier de formations de pointe, mises au point en collaboration avec un institut de recherche et dispensées dans les locaux de grandes entreprises.

Les partenaires sociaux d'un secteur donné s'entendent pour mettre en place, dans chaque entreprise concernée, un certain nombre d'«**ambassadeurs de la formation**». Ces ambassadeurs sont des salariés chargés d'informer leurs collègues des possibilités de formation qui s'offrent à eux, ainsi que de leurs droits à la formation, et de les encourager à les utiliser. Les personnes peu qualifiées, notamment, sont parfois réticentes à parler de leurs besoins de formation avec leur supérieur hiérarchique. Les ambassadeurs peuvent aider à contourner cet obstacle.

Le pacte pour les compétences servira de passerelle entre des initiatives existantes de l'UE en matière de coopération et deviendra, le cas échéant, le point d'entrée unique pour:

- **Les plans de coopération sectorielle en matière de compétences** visant à définir la veille stratégique sur les besoins de compétences dans des secteurs économiques, répertorier les besoins clés en termes de postes à pourvoir, définir les profils professionnels et mettre en place des programmes de formation. L'idée de former les travailleurs pour un emploi est au cœur de ces plans pour la coopération sectorielle, qui seront déployés à plus grande échelle, élargis à un plus grand nombre de secteurs et bénéficieront d'un budget renforcé. Le processus de ces plans sera considérablement accéléré afin qu'ils produisent des résultats en temps utile, en phase avec les besoins de compétences des entreprises et des particuliers. Sous leur nouvelle forme, ces plans fourniront également un lien vers les possibilités d'emploi à la fin du programme de formation.
- **L'alliance européenne renforcée pour l'apprentissage.** Comme indiqué dans la communication intitulée «Soutenir l'emploi des jeunes: un pont vers l'emploi pour la prochaine génération»¹⁶, elle favorisera de nouveaux engagements à préserver les offres d'apprentissage en dépit de la récession économique actuelle et à développer les programmes de formation en apprentissage. L'Alliance renouvelée lancera de nouvelles coalitions nationales pour l'apprentissage, qui donneront la parole aux apprentis et renforceront le dialogue social.
- La **coalition en faveur des compétences et des emplois numériques** permettra de recueillir, de la part des États membres, des entreprises, des partenaires sociaux, des organisations à but non lucratif et des prestataires de services éducatifs, des engagements en faveur de nouveaux programmes de formation, du recrutement ou de la reconversion de la main-d'œuvre existante afin d'améliorer les compétences numériques. Un récent appel à engagements lancé dans le cadre de la pandémie de COVID-19 a reçu plus de 70 nouveaux engagements¹⁷. En renforçant le soutien administratif apporté à la coalition, la Commission mettra en place un guichet unique

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ Ces engagements sont des promesses faites par des organisations privées ou publiques de contribuer directement à la réduction des déficits de compétences numériques auxquels l'Europe est confrontée, par exemple en fournissant des formations ou des stages ou l'accès à des possibilités de développement des compétences numériques. Ils peuvent être consultés à l'adresse suivante: <https://pledgeviewer.eu/>

permettant de partager des contenus numériques, les meilleures pratiques et les possibilités de formation, notamment pour les PME.

Le pacte pour les compétences concerne tous les secteurs et est ouvert à toutes les parties prenantes. **Il se concentrera, dans un premier temps, sur les écosystèmes industriels les plus touchés par la crise actuelle et les domaines prioritaires recensés dans le pacte vert pour l'Europe**, pour lesquels des stratégies **ambitieuses en matière de perfectionnement et de reconversion seront essentielles pour favoriser la reprise, et couvrira ultérieurement les autres écosystèmes et les autres domaines**:

- **Santé**: la pandémie de COVID-19 a rappelé à quel point nous avons besoin des professionnels de la santé, qui sont tenus d'acquérir des compétences et de suivre des formations sur la maîtrise des infections, les protocoles de quarantaine, l'utilisation d'équipements de protection et les responsabilités de gestion clinique. Alors que le secteur de la santé et des services à la personne représente 10 % de l'emploi total dans l'UE, on estime que plus de 830 000 nouveaux emplois y seront créés, ce qui signifie, si l'on y ajoute les départs à remplacer, que 8 millions de postes y seront à pourvoir dans les 10 prochaines années¹⁸. En outre, afin de satisfaire les besoins des organismes de santé en vue du déploiement de nouvelles technologies numériques, telles que l'intelligence artificielle, qui permettent une amélioration de la qualité des soins et un gain d'efficacité au sein des systèmes de santé des États membres, la demande de compétences numériques de base et avancées enregistra une nette augmentation d'ici à 2030¹⁹. Cette situation révèle un important déficit de compétences qui ne fera que s'aggraver du fait du vieillissement de la population et de l'augmentation des maladies chroniques. Il est essentiel de combler ce déficit pour garantir un niveau élevé de résilience et d'équité des systèmes nationaux de protection sociale dans l'ensemble de l'UE.
- **Construction**: la pandémie de COVID-19 a eu un impact important sur le secteur²⁰, lequel est principalement constitué de petites et de micro-entreprises, qui génèrent des emplois locaux (plus de 90 % d'entre elles sont des PME²¹). Ce secteur, qui compte 12 millions de travailleurs, peine à attirer les travailleurs jeunes et qualifiés²². On constate des déficits de compétences dans l'écoconception, l'écotechnologie et les écomatériaux. Alors que l'économie redémarre, des besoins de perfectionnement des compétences se font jour dans les domaines de l'efficacité énergétique et de l'utilisation rationnelle des ressources, des solutions décentralisées en matière d'énergies renouvelables, de la circularité, de la transition numérique et de la rénovation de constructions existantes dans le respect des exigences en matière d'accessibilité²³. La disponibilité d'ouvriers du bâtiment qualifiés est essentielle à la réussite de la vague de rénovations engendrée par le pacte vert pour l'Europe.
- **Automobile et transports**: les restrictions de déplacement instaurées pendant la pandémie de COVID-19 ont eu une incidence significative sur les secteurs aéronautique, ferroviaire, maritime, fluvial et routier et ont fortement affecté le secteur des transports, qui emploie plus de 9 millions de personnes dans l'UE²⁴. Les mesures de confinement ont également fortement ébranlé l'industrie automobile et sa

¹⁸ CEDEFOP Skills Panorama, Health professionals and associate professionals.

¹⁹ EIT Health and McKinsey, 2020, «Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations».

²⁰ OCDE, *Evaluating the initial impact of COVID-19 containment measures on economic activity*, figure 1.

²¹ En 2017, 94 % des entreprises de construction étaient des PME, Eurostat [sbs_sc_con_r2].

²² European Builders Construction, page web sur les compétences.

²³ Directive (EU) 2019/882 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services.

²⁴ Transport in Figures 2019 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0f3e1b7-ee2b-11e9-a32c-01aa75ed71a1>

chaîne étendue d'approvisionnement, au moins 1,1 million d'emplois ayant été concerné par des fermetures de sites de production²⁵. Le secteur automobile, qui représente 7 % du PIB de l'UE, était déjà auparavant confronté à des changements structurels majeurs et au besoin impératif d'investir dans le numérique, la technologie écologique (par exemple, les batteries²⁶ pour permettre l'électrification des transports et d'autres solutions alternatives de carburant) et le développement de la connectivité et de l'automatisation, et de transformer les modèles économiques et les chaînes de valeur existants. Le secteur des transports et, en particulier, le secteur automobile ont besoin d'un programme clair pour favoriser le développement de diverses nouvelles compétences, notamment dans l'analyse des mégadonnées, le développement de logiciels, l'intelligence artificielle, la robotique, la chimie, l'ingénierie électronique, ainsi qu'une nouvelle gamme de compétences non techniques. Il convient d'encourager l'utilisation maximale de ces compétences dans l'ensemble de l'écosystème et des chaînes d'approvisionnement, par exemple pour le déploiement de l'infrastructure de recharge électrique.

- **Tourisme:** l'activité dans le secteur du tourisme a été réduite de 80 % par la pandémie de COVID-19 et si l'on n'intervient pas d'urgence, 6 millions d'emplois risquent de disparaître²⁷. Les besoins de compétences vont du marketing en ligne, au recyclage et aux services de gestion des déchets, de l'eau et de l'énergie pour la transition vers un tourisme plus durable, en passant par la communication et la compréhension interculturelles et les nouveaux protocoles d'hygiène²⁸. L'amélioration du vécu des voyageurs reposera sur une combinaison de données numériques et de services humains. L'alliance sectorielle existante²⁹ a déjà répertorié ces déficits de compétences et ces nouveaux profils professionnels. Elle doit maintenant être renforcée, les innovations technologiques et les tendances sociales évoluant trop rapidement pour que certaines entreprises parviennent à s'y adapter. Le personnel devra être capable de travailler dans différents services, à différents niveaux, et d'utiliser divers outils et applications.

2. FORMER POUR UN EMPLOI: HARMONISER LES POLITIQUES POUR OBTENIR DES RESULTATS

Intégrant le concept de «compétences pour des emplois», le deuxième pilier de la stratégie en matière de compétences consiste à adopter une approche globale du perfectionnement et de la reconversion, couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur.

Cette approche nécessite en premier lieu des renseignements fiables sur les compétences en vue d'offrir des formations pertinentes pour le marché du travail. Cet aspect doit être intégré dans les stratégies nationales en matière de compétences et dans les systèmes d'éducation et de formation. Les entreprises devraient également mettre en place des processus internes afin de recenser les déficits de compétences et d'identifier les mesures nécessaires au perfectionnement des compétences de leur propre main-d'œuvre.

²⁵ Association des constructeurs européens d'automobile (ACEA), *Employment impact of COVID-19 on the European auto industry*.

²⁶ Un projet d'alliance sectorielle baptisé «ALBATTIS», sur les compétences nécessaires dans le secteur des batteries, a été lancé; il jouera un rôle important, non seulement pour le secteur automobile, mais aussi pour le secteur en plein essor du stockage de l'énergie.

²⁷ COM(2020) 550 final: Tourisme et transport en 2020 et au-delà

²⁸ C(2020) 3251 Orientations de l'Union européenne relatives à la reprise progressive des services touristiques et aux protocoles sanitaires dans les établissements du secteur de l'hébergement et de la restauration – COVID-19 (2020/C 169/01).

²⁹ <https://nexttourismgeneration.eu/>

La présente section présente les principales composantes de l'approche des «compétences pour l'emploi», qui vise à permettre à la main-d'œuvre de l'UE de tirer pleinement parti des transitions écologique et numérique.

2.1. Améliorer les renseignements sur les compétences: un prérequis pour le perfectionnement et la reconversion de la main d'œuvre

Pour faire en sorte que les travailleurs puissent acquérir les compétences dont ils ont besoin pour leur poste actuel ou pour un emploi futur, la première étape est de disposer d'informations à jour sur les besoins en compétences. Cependant, ces renseignements sur les compétences arrivent souvent trop tard pour éclairer les choix. Il est nécessaire de disposer de renseignements sur les compétences qui soient accessibles, facilement compréhensibles, ciblés et actualisés. Outre les enquêtes de suivi des diplômés et l'appariement des données administratives, l'intelligence artificielle et l'analyse des mégadonnées recèlent un grand potentiel. L'intelligence artificielle et les mégadonnées peuvent être employées pour définir de nouveaux profils professionnels dans différents secteurs sur la base des compétences spécifiques requises.

L'agence européenne Cedefop a testé l'utilisation de l'analyse des mégadonnées à partir des offres d'emploi en ligne pour examiner les compétences demandées par les employeurs au niveau régional³⁰, tandis que les plans de coopération sectorielle en matière de compétences ont étudié les besoins en compétences dans des secteurs clés. En s'appuyant sur ces expériences réussies, il faut renouveler les efforts visant à approfondir encore les renseignements sur les compétences, en tenant compte à la fois de la dimension régionale et de la dimension sectorielle, à les rassembler et à les présenter de manière accessible, y compris pour les établissements et organisations d'enseignement et de formation.

Action n° 2: Renforcer les renseignements sur les compétences

Afin de renforcer et de diffuser les renseignements sur les compétences, la Commission entend:

- Soutenir le développement de renseignements nouveaux et approfondis sur les compétences, notamment au niveau régional et au niveau sectoriel. En s'appuyant sur le projet pilote du Cedefop sur l'analyse des mégadonnées, un outil en ligne permanent sera créé dans lequel des informations «en temps réel» seront publiées afin qu'elles puissent être utilisées par toutes les parties intéressées³¹. La possibilité de partenariats permettant d'utiliser les données de portails de l'emploi privés et le renseignement national sur les besoins en compétences sera étudiée.
- Centraliser et diffuser largement les renseignements sur les compétences à travers le pacte pour les compétences, en synergie avec l'espace européen de la recherche.
- Promouvoir la participation des partenaires sociaux aux projections relatives au marché du travail et à l'identification des besoins en matière de formation afin de développer le renseignement sur les besoins de compétences.
- Encourager l'utilisation des renseignements sur les compétences par les services de l'emploi publics et privés et, en particulier, encourager le réseau des services publics de l'emploi (SPE) à promouvoir la détection précoce des pénuries de compétences et des tendances relatives aux métiers d'avenir et notamment à mieux exploiter le potentiel que

³⁰ Cedefop «Skills Ovate», niveau NUTS 2.

³¹ L'outil en ligne fournira des renseignements détaillés et à jour sur les compétences, en particulier aux niveaux régional et sectoriel, qui donneront un aperçu en temps réel de la demande de compétences sur le marché du travail, qui pourra être répété à très courts intervalles de temps et permettra d'identifier les tendances en matière de besoins de compétences et de détecter les nouveaux besoins qui apparaissent.

recèlent la mobilité au sein de l'Union et la migration en provenance des pays tiers.

- Présenter sur Europass, la plateforme européenne qui permet de gérer ses formations et sa carrière, des renseignements sur les compétences adaptés aux besoins de chacun. Ces renseignements guideront les personnes dans leurs choix d'études, de formation ou de carrière, et aideront les conseillers et les mentors, notamment dans les services publics de l'emploi.
-

2.2. Promouvoir les stratégies nationales en matière de compétences, le rôle des services de l'emploi et la migration légale

Former pour un emploi requiert des stratégies nationales en matière de compétences, qui fassent intervenir toutes les parties prenantes. Les stratégies nationales en matière de compétences, conçues et mises en œuvre dans le cadre d'une approche pangouvernementale, harmonisent les efforts menés dans le cadre des politiques de l'emploi, de l'éducation, de la recherche, de l'industrie et du développement régional. Elles devraient faire intervenir les partenaires sociaux et les parties prenantes de la société civile, de l'éducation et de la formation et du marché du travail, et s'appuyer sur les stratégies nationales existantes en matière de compétences.

Compte tenu de la crise actuelle et de son impact sur le chômage, en particulier parmi les jeunes, les services de l'emploi, aussi bien publics (SPE) que privés, en collaboration avec les organismes publics et les prestataires d'enseignement et de formation, ainsi que les coalitions nationales en faveur des compétences et des emplois numériques, peuvent apporter une contribution essentielle aux stratégies nationales en matière de compétences. Les SPE peuvent jouer un rôle plus important en aidant les personnes à se perfectionner et se recycler davantage et mieux et en améliorant l'adéquation du système d'éducation et de formation par rapport aux besoins du marché du travail. Les stratégies nationales en matière de compétences axent les politiques et les investissements nationaux et régionaux sur des défis majeurs définis d'un commun accord. Elles guident également les États membres dans le cadre des projets qu'ils cofinancent avec des fonds européens.

Mettre en place les compétences nécessaires pour la double transition et pour faire face aux évolutions démographiques peut également passer par une approche plus stratégique de la migration légale, visant à mieux attirer et conserver les talents. Les États membres restent seuls compétents pour décider du nombre de travailleurs migrants qu'ils acceptent sur leur territoire, mais un cadre européen solide peut les aider à attirer la main-d'œuvre dont l'UE a besoin et à faire en sorte que l'immigration de la main-d'œuvre profite à tous. Canaliser l'immigration légale vers les régions et les professions pour lesquelles on constate des pénuries de compétences nécessite de meilleurs processus d'appariement de l'offre et de la demande, et des procédures claires. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour améliorer les voies légales d'accès à l'UE et la reconnaissance des compétences des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail de l'UE. Ces efforts devraient être engagés en partenariat avec les pays tiers afin de promouvoir à la fois le développement et la mobilité grâce à un investissement accru dans les compétences. Enfin, il est tout aussi important de faire un usage plus stratégique du potentiel et des compétences des migrants de pays tiers qui résident déjà dans l'UE. En dépit d'un niveau d'éducation croissant, ils présentent encore en moyenne des niveaux de qualification inférieurs, ce qui constitue un obstacle à leur inclusion à long terme sur le marché du travail.

Action n° 3: Soutien de l'UE aux actions stratégiques nationales en matière de perfectionnement professionnel

La Commission aidera tous les États membres à élaborer des stratégies nationales globales et pangouvernementales en matière de compétences. Elle développera le travail déjà accompli avec l'OCDE dans 11 États membres, ainsi que les autres stratégies en la matière qui sont déjà en place au niveau des États membres. Si nécessaire, la Commission soutiendra la mise en place des stratégies, ou le réexamen des stratégies existantes, et contribuera au suivi des progrès réalisés dans leur mise en œuvre. Elle encouragera la déconstruction des stéréotypes discriminatoires, notamment sexistes, et mettra tout particulièrement en avant l'importance des compétences transversales et entrepreneuriales ainsi que les compétences à maîtriser pour accompagner les transitions numérique et écologique, telles que celles pouvant être acquises dans le cadre des études en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM).

La Commission s'associera au réseau européen des services publics de l'emploi pour organiser, au bénéfice des chômeurs et des travailleurs à temps partiel en particulier, des activités d'apprentissage entre pairs qui mettront en lumière les compétences nécessaires sur le marché du travail. Ces activités viseront en outre à élargir l'offre de services d'orientation professionnelle, y compris pour les personnes occupant un emploi et, plus particulièrement, pour les catégories de personnes vulnérables, et à remédier aux pénuries de compétences, notamment dans le domaine numérique. Par ailleurs, les moyens d'exploiter pleinement les possibilités de coopération transfrontière seront étudiés.

Dans le cadre du futur pacte sur la migration et l'asile, la Commission cherchera à développer les voies légales d'accès à l'UE, notamment en relançant les négociations sur la directive «carte bleue» destinée à attirer des travailleurs hautement qualifiés. Ce pacte permettra également de faire des offres crédibles de migration légale à des fins d'emploi, dans le cadre de nouveaux partenariats conclus avec des pays tiers pour attirer les talents, et étudiera la possibilité de créer de nouveaux instruments en matière de migration légale.

En raison de la proportion très élevée d'adultes peu qualifiés qu'il enregistrait, un État membre a adopté une stratégie nationale en matière de compétences axée sur la nécessité de favoriser une culture de l'apprentissage des adultes et d'améliorer la participation et la cohérence. **Peter**, qui travaille dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme, a ainsi pu bénéficier d'un nouveau programme de formation professionnelle pour adultes dans sa région d'origine. Ce programme accorde une importance nouvelle aux compétences numériques et aux compétences transversales, qui sont de plus en plus demandées chez les travailleurs du secteur du tourisme.

2.3. Pour un système d'enseignement et de formation professionnels à l'épreuve du temps

Les organismes d'enseignement et de formation doivent permettre l'acquisition de compétences utiles pendant toute la durée du processus d'apprentissage tout au long de la vie. L'enseignement et la formation professionnels (EFP), qui sont au cœur du projet européen depuis le tout début de la coopération européenne, s'inscrivent désormais dans le cadre plus large de la coopération européenne en matière d'éducation et de formation et de l'espace européen de l'éducation. Aujourd'hui, près de la moitié des jeunes apprenants dans l'UE sont des apprenants de l'EFP, à des niveaux de plus en plus élevés³². L'Europe a besoin de systèmes d'EFP souples, résilients et à l'épreuve du temps qui puissent aider les jeunes à réussir leur entrée sur un marché du travail en pleine

³²Les programmes d'EFP couvrent plusieurs niveaux d'enseignement et de formation. En chiffres absolus, le deuxième cycle de l'enseignement secondaire compte le plus d'inscrits (8,5 millions). À titre de comparaison, 1,5 million d'apprenants de l'EFP sont inscrits dans l'enseignement post-secondaire non supérieur, 1,2 million dans l'enseignement supérieur de cycle court, 1,2 million dans un programme de licence et 0,7 million dans un programme de master. Source: collecte de données conjointe Unesco/OCDE/Eurostat (UOE) sur l'éducation et la formation.

mutation et permettre aux adultes de bénéficier de programmes de formation professionnelle adaptés aux enjeux de la double transition écologique et numérique.

Action n° 4: Proposition de recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience

La Commission adopte aujourd'hui une proposition de recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience. Cette initiative:

- propose une vision modernisée de la politique de l'UE en matière d'EFP, destinée à doter les jeunes et les adultes des compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail et contribuer aux transitions écologique et numérique, notamment les compétences transversales, ainsi qu'à assurer l'inclusivité et l'égalité des chances, et à faire de l'enseignement et la formation professionnels européens une référence mondiale pour le développement des compétences;
- expose les principes qui guideront la mise en œuvre de cette vision, notamment l'attention accrue accordée à la perméabilité avec d'autres secteurs de l'éducation, à davantage de mobilité à des fins d'apprentissage et à un étroit partenariat avec les employeurs. Elle montre également que l'EFP est un choix attrayant pour les femmes comme pour les hommes, et elle promeut l'inclusion des groupes vulnérables;
- assigne aux systèmes d'EFP des objectifs pour accroître les possibilités de formation et de mobilité en milieu professionnel, ainsi que l'employabilité des diplômés de l'EFP;
- présente un certain nombre de mesures à appliquer au niveau de l'UE pour soutenir la réforme de l'EFP, en particulier pour améliorer la maîtrise du numérique dans les établissements d'EFP, notamment pour les enseignants d'EFP, les apprentis et les centres d'excellence professionnelle, en lien avec les stratégies de spécialisation intelligente et/ou les stratégies régionales en matière d'innovation et de croissance.³³

Qu'est-ce qu'un centre d'excellence professionnelle?

Les centres d'excellence professionnelle (CEP) sont nombreux et variés. Dans cette diversité, deux grands types de CEP se détachent néanmoins: 1. les entités «dédiées» ou désignées dans le cadre de dispositifs nationaux/régionaux pour l'excellence professionnelle, et 2. les prestataires individuels d'EFP constituant le CEP d'une région, une sous-région ou un secteur³⁴. Les centres d'excellence professionnelle soutiennent les initiatives entrepreneuriales et font office de pôles de connaissance et d'innovation pour les entreprises, en particulier pour les PME. La proposition de recommandation ambitionne de financer la création de 50 CEP³⁵, qui auront vocation à devenir des références internationales en matière de formation initiale des jeunes ainsi que de perfectionnement et de reconversion des adultes³⁶.

Par exemple, un centre d'EFP actif dans le secteur des industries culturelles et créatives (ICC), financé par Erasmus, œuvre à la mise en place, avec des partenaires établis dans d'autres pays, d'un réseau de créateurs de connaissances (prestataires de services de recherche et d'EFP) et d'entreprises. Ce réseau établira des pôles d'innovation afin de soutenir les PME sectorielles, les professionnels qualifiés et les apprenants de l'EFP. Il élaborera et appliquera, à l'intention des apprenants de l'EFP, du personnel des ICC et des formateurs, un programme de formation axé sur l'esprit d'entreprise, la résolution de problèmes, l'esprit critique et l'innovation en matière

³³Dans le but de favoriser l'excellence et l'internationalisation de l'EFP, les profils professionnels de base européens définiront, dans une certaine mesure, un contenu de formation commun au niveau européen. Les profils – faisant partie intégrante de la plateforme Europass et complétés, dans la mesure du possible, par des outils d'apprentissage professionnel numériques – pourraient faciliter considérablement la mobilité des apprenants et des travailleurs, la reconnaissance automatique des qualifications ainsi que la création de programmes, de qualifications et de micro-qualifications communs en matière d'enseignement et de formation professionnels.

³⁴Étude de la Commission européenne sur la cartographie des centres d'excellence professionnelle: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=8250&furtherPubs=yes>

³⁵Cette ambition repose sur la proposition de la Commission relative au prochain cadre financier pluriannuel.

³⁶En coordination avec l'espace européen de la recherche.

2.4. Déploiement de l'initiative «Universités européennes» et perfectionnement professionnel des scientifiques

L'enseignement supérieur joue un rôle essentiel dans l'acquisition des compétences dont les étudiants ont besoin pour leur avenir. Les universités produisent les connaissances et les compétences spécialisées qui aident la société à innover pour relever les grands défis auxquels elle est confrontée. Elles donnent aux personnes les compétences de haut niveau qui leur permettent de s'épanouir sur les plans professionnel, social et personnel. Face à l'évolution rapide du marché du travail et aux transitions sociétales en cours, les établissements d'enseignement supérieur doivent se transformer et mieux correspondre aux besoins de l'environnement économique, pour que les diplômés possèdent la formation et les compétences requises par le marché du travail, et en particulier celles nécessaires à la double transition.

Les chercheurs sont à l'avant-garde de la science et de l'innovation et doivent posséder un ensemble de compétences spécifiques. Davantage peut encore être fait pour définir le socle de compétences dont ils ont besoin pour réussir leur carrière, dans le milieu universitaire et en dehors, et notamment pour favoriser la mobilité des chercheurs en Europe.

Action n° 5: Déploiement de l'initiative «Universités européennes» et perfectionnement professionnel des scientifiques

Afin de **déployer l'initiative «Universités européennes»**, la Commission, en étroite coopération avec les parties prenantes et les États membres:

- engagera le déploiement complet de cette initiative dans le cadre du programme Erasmus (2021-2027) et du programme Horizon Europe, notamment en levant les obstacles à une coopération transnationale efficace et approfondie entre les établissements d'enseignement supérieur et en approfondissant la coopération avec les opérateurs économiques, en particulier pour faciliter la double transition. L'initiative «Universités européennes» fixera des règles pour la transformation des établissements d'enseignement supérieur dans tout l'espace européen de l'éducation et l'espace européen de la recherche, ce qui permettra également de faire de l'apprentissage tout au long de la vie et de la circulation des talents une réalité;
- étudiera les possibilités qu'offre la dimension «recherche et innovation» des «Universités européennes» pour lever les obstacles à une véritable coopération transnationale entre les établissements d'enseignement supérieur, à partir des enseignements tirés des appels pilotes lancés dans le cadre d'Erasmus+ et d'Horizon 2020. La Commission recensera les domaines où l'action des États membres doit être soutenue, réfléchira à une approche concrète pour instituer un «diplôme européen» et étudiera la possibilité de créer un statut d'université européenne (pour résoudre les problèmes juridiques transfrontières) et un système européen de reconnaissance et d'assurance de qualité;
- collaborera avec l'Institut européen d'innovation et de technologie (EIT) et s'associera à d'autres initiatives pertinentes de l'espace européen de la recherche pour réunir, dans le cadre notamment des communautés de la connaissance et de l'innovation, des organisations de premier plan issues du monde de l'entreprise, de l'éducation et de la recherche, en vue de mettre au point des méthodes d'enseignement et d'apprentissage novatrices, de former la prochaine génération d'innovateurs et d'accompagner la transformation des établissements d'enseignement supérieur en organisations plus entrepreneuriales;
- réunira les universités et les entreprises en expérimentant un nouvel échange de connaissances fondé sur le modèle de «talent à la demande», afin de répondre aux besoins

des entreprises en matière de recherche et d'innovation, en complément de la collaboration université–entreprise.

Afin de **perfectionner les compétences des scientifiques**, la Commission, en étroite coopération avec les parties prenantes et les États membres:

- créera un référentiel européen des compétences pour les chercheurs et appuiera la définition d'un socle de compétences pour ces derniers;
 - établira une classification des compétences pour les chercheurs, ce qui permettra un suivi statistique de la circulation des cerveaux, et elle conviendra avec les États membres d'une série d'indicateurs permettant un suivi et une analyse statistique;
 - élaborera des programmes de science ouverte et de gestion scientifique pour les chercheurs.
-

2.5. Les compétences nécessaires pour accompagner les transitions écologique et numérique, dans le cadre d'un emploi et au-delà

Les emplois de demain requièrent des compétences adaptées à la double transition.

La transition écologique impose d'investir dans les compétences des personnes, afin d'accroître le nombre de professionnels qui créent et maîtrisent les technologies vertes, notamment numériques, qui mettent au point des produits, des services et des modèles économiques verts, qui créent des solutions novatrices fondées sur la nature, et qui contribuent à réduire au minimum l'empreinte environnementale des activités humaines³⁷. En outre, pour devenir un continent climatiquement neutre, une société utilisant ses ressources de manière efficace et une économie circulaire, l'Europe doit avoir une population et une main-d'œuvre informées qui sachent penser et agir de manière écologique.

Par ailleurs, réussir une transition numérique centrée sur l'humain nécessite un changement radical en matière de compétences numériques. Aujourd'hui déjà, les Européens, qu'ils soient hommes ou femmes, ont besoin de compétences numériques dans leur vie et dans leur travail: dans certains secteurs d'activité, plus de 90 % des emplois requièrent des compétences numériques spécifiques³⁸. La pandémie et ses répercussions sur notre vie et nos économies ont révélé l'importance de la numérisation dans tous les domaines de l'économie et de la société de l'Union. En effet, près de 4 salariés sur 10 ont, du fait des mesures de confinement, expérimenté le télétravail pour la première fois³⁹. De plus, entre 2005 et 2016, 40 % des nouveaux emplois ont été créés dans des secteurs à forte intensité numérique⁴⁰. Or la demande d'experts en numérique croît si vite qu'il est impossible d'y répondre. C'est le cas, par exemple, dans le secteur de la cybersécurité, qui aurait besoin de recruter 291 000 spécialistes mais se heurte à une pénurie de personnes qualifiées⁴¹.

En outre, le déploiement des technologies numériques dans tous les secteurs économiques, y compris dans ceux non technologiques, nécessitera une main-d'œuvre mieux préparée au numérique, tous niveaux de compétences et tous âges confondus. La pandémie de COVID-19 et les mesures de confinement prises pour tenter de l'endiguer nous ont rappelé brutalement que la main-d'œuvre européenne – et, plus généralement,

³⁷ Le déploiement de la stratégie de l'UE pour la bioéconomie constitue un bon exemple à cet égard, puisque cette stratégie prévoit des mesures permettant le développement des compétences, ainsi que des synergies avec l'enseignement et avec l'apprentissage tout au long de la vie.

³⁸ [Étude de la Commission européenne intitulée «ICT for work: Digital Skills in the Workplace», réalisée par Ecorys et l'Institut de technologie danois, 2017](#)

³⁹ [Eurofound, Vivre, travailler et COVID-19, avril 2020](#)

⁴⁰ OCDE (2019), [Vers le numérique: forger des politiques au service de vies meilleures](#) Éditions OCDE, Paris. Cf. [Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019: L'avenir du travail](#), encadré 2.1.

⁴¹ ENISA, [Cybersecurity skills development in the EU](#), mars 2020.

l'ensemble de la population – devait élever rapidement son niveau de compétences numériques⁴². Cette nécessité a été particulièrement ressentie dans le secteur de l'éducation, à la fois par les étudiants, les enseignants et les formateurs.

Action n° 6: Des compétences pour accompagner la double transition

La Commission facilitera l'acquisition des **compétences pour la transition écologique**:

- en établissant une classification de ces compétences, qui permettra un suivi statistique de l'écologisation des métiers;
- en définissant, en accord avec les États membres, une série d'indicateurs permettant un suivi et une analyse statistique des évolutions relatives aux compétences écologiques;
- en élaborant un référentiel européen des compétences en matière d'éducation au changement climatique, aux questions environnementales, à la transition vers une énergie propre et au développement durable, qui définira les différents niveaux de compétence écologique;
- en soutenant la définition d'un socle de compétences écologiques pour le marché du travail, afin d'orienter la formation dans l'ensemble de l'économie et de créer ainsi une génération de professionnels et d'opérateurs économiques «verts» conscients des enjeux climatiques, environnementaux et sanitaires;
- en aidant à intégrer les considérations environnementales et climatiques dans les écoles, l'enseignement supérieur et l'enseignement et la formation professionnels, ainsi que dans la formation professionnelle.

La Commission promouvra les **compétences numériques pour tous**, notamment:

- en actualisant le plan d'action en matière d'éducation numérique et en présentant un projet pour l'amélioration des compétences, des capacités et de la maîtrise numériques, à tous les niveaux d'éducation et de formation et pour tous les niveaux de compétences numériques (du plus faible au plus avancé). À partir des enseignements tirés de la crise de la COVID-19 dans des domaines tels que l'apprentissage en ligne, le plan d'action vise à soutenir le développement de compétences numériques et de capacités organisationnelles solides dans les systèmes d'éducation et de formation (y compris pour l'apprentissage à distance), tout en exploitant pleinement le potentiel qu'offrent les technologies, données, contenus, outils et plateformes émergents, pour adapter l'éducation et la formation à l'ère du numérique;
- en mettant en œuvre le programme pour une Europe numérique, destiné à améliorer les capacités numériques stratégiques de l'UE, par l'augmentation des investissements dans le calcul à haute performance, l'intelligence artificielle, la cybersécurité et le développement de compétences numériques avancées;
- en promouvant les cours numériques accélérés pour les PME et le programme «volontaires du numérique», afin de renforcer les compétences numériques de la main-d'œuvre, ainsi qu'il avait déjà été annoncé dans la stratégie de l'UE en faveur des PME; en outre, la Commission soutiendra et mettra en réseau les intermédiaires des PME, tels que les grappes d'entreprises, le réseau Entreprise Europe et les pôles d'innovation numérique, afin de contribuer à la mise à niveau des compétences du personnel des PME, notamment dans le domaine de la durabilité;
- en soutenant les formations informatiques Jump-Start dans l'UE, afin de dispenser des formations intensives de courte durée destinées à remédier aux pénuries de compétences dans le domaine des TIC, en veillant à la participation équilibrée des femmes et des hommes.

Anna dirige une petite entreprise de logistique. En participant à une formation informatique Jump-Start, elle et les membres de son équipe ont acquis les nouvelles compétences dont ils

⁴² Mesuré par l'indice relatif à l'économie et à la société numériques (DESI) de la Commission, qui permet de suivre, d'année en année, le niveau des compétences numériques élémentaires et avancées dans chaque État membre et dans l'UE.

Les compétences en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) sont essentielles pour gérer la double transition. En ces temps d'innovation technologique rapide, les entreprises ont besoin de collaborateurs possédant des compétences de niveau supérieur dans le domaine des STIM. Ces compétences sont nécessaires pour pouvoir utiliser les nouvelles technologies, tandis qu'un niveau élevé de compétences en STIM est indispensable pour favoriser l'innovation dans des domaines informatiques de pointe tels que l'IA ou la cybersécurité. Or, seul un jeune sur cinq en Europe obtient un diplôme en STIM dans l'enseignement supérieur, ce qui fait moins de deux millions de diplômés en STIM par an⁴³. Ce nombre doit être accru en promouvant les filières STIM, en particulier auprès des jeunes femmes. En effet, à l'heure actuelle, deux fois moins de femmes que d'hommes obtiennent un diplôme de STIM dans l'UE, les chiffres variant toutefois fortement d'un État membre à l'autre⁴⁴. Le choix de s'inscrire en STIM plutôt que dans une autre filière de l'enseignement supérieur dépend souvent des résultats obtenus dans l'enseignement secondaire⁴⁵, mais sachant que les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons en matière de compétences numériques⁴⁶, il est clair que ce choix est aussi influencé par les perceptions et les attitudes sociales générales⁴⁷. Il faut mieux expliquer aux jeunes apprenants, et notamment aux filles, les possibilités offertes par le choix d'une filière STIM.

Nombre de personnes en Europe **aspirent à créer une entreprise**, de plus en plus souvent avec une orientation sociale. Cet esprit d'entreprise et l'orientation sociale qu'il peut prendre favorisent la création d'emplois et contribuent à la croissance économique en augmentant la concurrence, la productivité et l'innovation. Afin de concrétiser ces aspirations, un changement radical est indispensable pour mettre l'accent sur le développement des compétences entrepreneuriales. Les systèmes et pratiques d'orientation professionnelle devraient intégrer la dimension entrepreneuriale de manière appropriée. La sensibilisation à l'entrepreneuriat social et à d'autres modèles économiques fondés sur l'économie sociale peut également contribuer à accroître l'attrait de l'entrepreneuriat et renforcer l'intérêt du public pour le sujet. L'économie sociale, qui est pionnière dans la création d'emplois, favorise également, lorsqu'elle est liée, par exemple, à l'économie circulaire, l'inclusion sociale et la transition écologique.

Au-delà des compétences techniques, le marché du travail a un besoin croissant de compétences transversales comme la collaboration, l'esprit critique et la résolution créative de problèmes. Les robots et les algorithmes ayant une influence grandissante sur nos marchés du travail, il est encore plus nécessaire de disposer de compétences uniques aux humains, telles que l'empathie et l'adaptation au changement dans des environnements complexes. Ces compétences sont d'autant plus importantes, et donc très demandées sur le marché du travail, au vu du développement de l'économie des seniors et de l'économie du soin, entraîné par l'évolution démographique. C'est souvent en dehors de l'apprentissage formel – au travail et tout au long de la vie – qu'elles s'acquièrent, même si les écoles ont un rôle à jouer dans ce processus. Il peut être difficile de cerner, de reconnaître et de transmettre ces compétences; aussi faudra-t-il, dans le cadre de la

⁴³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics#Graduates

⁴⁴ Données d'Eurostat relatives aux diplômés de l'enseignement supérieur dans les domaines STIM [educ_uoe_grad04].

⁴⁵ OCDE, [Why don't more girls choose STEM careers](#)

⁴⁶ [Étude internationale sur la maîtrise des outils informatiques et la culture de l'information 2018 \(ICILS\)](#).

⁴⁷ Commission européenne, 2016, [L'UE a-t-elle besoin de plus de diplômés en STIM?](#), section 3.3.1.

prochaine phase de l'action de l'UE en matière de compétences transversales, faire davantage pour les appréhender.

Action n° 7: Accroître le nombre des diplômés en STIM et promouvoir les compétences entrepreneuriales et transversales

Face à la nécessité d'accroître le nombre des **diplômés en STIM**, la Commission:

- renforcera l'attractivité des études et carrières STIM, en concentrant son action sur les filles et les femmes, et en poussant à l'adoption d'une approche d'enseignement et d'apprentissage interdisciplinaire et novatrice dans les écoles, l'EFP et l'enseignement supérieur;
- dans le cadre de la communication relative à l'espace européen de l'éducation, introduira des activités réservées aux enseignants, afin d'aider à remédier à la pénurie d'enseignants STIM dans les pays et régions de l'UE;
- promouvra l'enseignement des sciences dans les actions de recherche et d'innovation, telles que l'élaboration d'un cadre de compétences clés et d'évaluation; la diffusion des résultats de la recherche sur l'enseignement des sciences, en partenariat avec le réseau scolaire européen (European Schoolnet); et l'utilisation de portails à dimension sociale rassemblant des écoles de différents pays européens, notamment celles qui ont une expérience de l'«école ouverte» (*open schooling*);
- promouvra la mise en place d'un cadre intégré et d'un continuum d'apprentissage entre, notamment les systèmes d'enseignement secondaire et d'enseignement supérieur, l'éducation et les entreprises, en partenariat avec les professionnels du monde de l'entreprise, et elle continuera de promouvoir l'école ouverte, ainsi que les méthodes fondées sur la recherche, les concours et la science citoyenne.

Pour favoriser les **compétences entrepreneuriales**, la Commission lancera une action européenne sur les compétences entrepreneuriales, qui sera axée sur le développement de l'esprit d'entreprise et la résilience accrue de la main-d'œuvre. Cette action consistera notamment à:

- exploiter et relier les réseaux existants afin d'apporter un soutien entrepreneurial européen aux aspirants-entrepreneurs, qui sera axé sur les jeunes femmes entrepreneurs et sur les possibilités d'emploi indépendant dans l'économie numérique et l'économie verte, et qui intégrera une plateforme du savoir regroupant les ressources en ligne sur les compétences entrepreneuriales et les possibilités de collaboration⁴⁸;
- contribuer au financement des programmes concernant les activités relatives aux compétences entrepreneuriales, la mobilité européenne pour les entrepreneurs et le recours systématique au cadre européen des compétences entrepreneuriales (EntreComp);
- promouvoir les compétences entrepreneuriales à tous les niveaux d'éducation et de formation – de l'enseignement primaire et secondaire à l'EFP, en passant par l'enseignement supérieur – pour donner aux étudiants les connaissances et la motivation nécessaires pour s'engager dans une activité entrepreneuriale.

Cette action complètera le futur plan d'action de la Commission pour l'économie sociale qui, notamment, promouvra les perspectives entrepreneuriales offertes par l'économie sociale, telles que l'aide aux communautés locales, la conclusion d'accords verts locaux et l'activation des groupes vulnérables.

Pour favoriser les **compétences transversales**, la Commission:

- créera un cadre stratégique pour la reconnaissance des compétences transversales, afin d'aider les praticiens de la validation en Europe;
 - développera des ressources pour faciliter la validation des compétences transversales par
-

⁴⁸ [La stratégie en faveur de l'égalité hommes-femmes met en lumière le soutien qu'apporte la politique de cohésion de l'UE à l'entrepreneuriat féminin.](#)

les employeurs et les services de l'emploi. Il s'agira notamment d'étudier la possibilité de cours en ligne à l'échelle de l'UE et de micro-qualifications correspondantes pour les praticiens de la validation, ainsi que de mettre en place un réseau d'organismes de validation pionniers qui pourront partager les meilleures pratiques.

Le **Concours européen des jeunes scientifiques (EUCYS)** annuel est l'une des principales manifestations européennes organisées pour mettre en valeur les jeunes talents dans le domaine scientifique. Il donne lieu à des épreuves scientifiques nationales (ouvertes aux jeunes âgés de 14 à 20 ans) dont les gagnants sont ensuite réunis pour affronter leurs homologues européens.

La pandémie de COVID-19 et les mesures de confinement prises pour y faire face ont montré toute l'importance des compétences de la vie courante et mis en lumière notre capacité à nous adapter, à faire face au changement et à prendre soin les uns des autres dans un esprit de communauté. La résilience, la maîtrise des médias, les compétences civiques et les connaissances en matière de finance, d'environnement et de santé sont essentielles dans ce contexte. Pour être ouverte et démocratique, une société doit avoir des citoyens actifs capables de faire le tri entre des informations provenant de diverses sources, de déceler la désinformation, de prendre des décisions en toute connaissance de cause, de faire preuve de résilience et d'agir de manière responsable.

L'**agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes** a facilité la coopération européenne dans ce domaine au cours de la dernière décennie. Il convient de redoubler d'efforts pour aider les personnes à acquérir ces compétences et pour améliorer les parcours de renforcement des compétences⁴⁹ pour les adultes, en particulier pour ceux ayant un faible niveau de compétences et de qualifications. Il n'est pas question uniquement de formation à un emploi; le travail bénévole et les personnes plus âgées, qui ont elles aussi besoin de nouvelles compétences, sont aussi concernés.

Action n° 8: Des compétences pour la vie courante

La Commission, conjointement avec les États membres, travaillera à la définition de nouvelles priorités pour l'agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes, afin de compléter le cadre renouvelé pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation et de faciliter la réalisation des objectifs de développement durable des Nations unies. Elle s'attachera à mettre en place des systèmes d'apprentissage complets, inclusifs et de qualité pour tous les adultes, dont les seniors et, en particulier, ceux qui ont le plus besoin d'accéder à l'apprentissage, notamment l'apprentissage à distance ou en ligne. Elle donnera priorité à l'apprentissage non formel, qui embrasse tous les aspects de la vie, et à l'apprentissage intergénérationnel, interculturel et communautaire. Les centres d'apprentissage locaux, les bibliothèques ainsi que la collectivité et la société civile au sens large seront encouragés à travailler ensemble pour motiver les adultes et les mettre en capacité d'apprendre, ce qui renforcera leur résilience face aux crises.

Krzysztof, 74 ans, s'est inscrit à une formation sur le numérique organisée par sa bibliothèque de quartier. Il sait maintenant prendre un rendez-vous médical et acheter un billet de train sur internet. Il s'est aussi découvert une nouvelle passion: le groupe de discussion qui lui permet de communiquer avec des personnes de sa région et dans le cadre duquel il milite pour davantage d'espaces verts.

⁴⁹ JO C 484 du 24.12.2016, p. 1.

3. CREER DES OUTILS QUI PERMETTENT A CHACUN D'ACQUERIR DES COMPETENCES TOUT AU LONG DE LA VIE

Le troisième pilier de la stratégie en matière de compétences vise à créer les outils nécessaires pour permettre à chacun – salarié, chômeur ou inactif – d'acquérir des compétences tout au long de sa vie. Les compétences peuvent aider une personne à progresser dans sa carrière et à réussir une transition professionnelle. Ce n'est qu'en instaurant une véritable culture de l'apprentissage tout au long de la vie que nous pourrions assurer la compétitivité de l'économie et la cohésion sociale et donner corps au droit à une éducation inclusive et de qualité, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie, conformément au principe n° 1 du socle européen des droits sociaux.

3.1. Permettre à tous de participer à l'apprentissage: les comptes de formation individuels

Le manque de temps pour suivre des formations, le coût de ces dernières, ainsi qu'une faible conscience de la nécessité de se former ou une méconnaissance des possibilités de formation sont autant d'obstacles au perfectionnement des compétences et à la reconversion⁵⁰. Les incitations directes à la formation, telles que les comptes de formation individuels, peuvent faire de l'apprentissage tout au long de la vie une réalité. Leurs bénéficiaires reçoivent un financement pour s'adapter à l'évolution des besoins de compétences dans un emploi, ou pour changer de métier ou de secteur, notamment en s'installant dans un autre État membre. Les comptes de formation individuels pourraient garantir la transférabilité des droits à la formation d'un emploi à un autre (même en cas de perte d'emploi, ou de retour à l'emploi après une période de chômage) et leur mise en place pourrait aller de pair avec une amélioration significative des systèmes d'orientation et de validation ainsi que de la qualité et de la transparence des offres de formation.

Le mode de financement des comptes de formation individuels déjà existants diffère d'un pays à l'autre, en fonction de choix stratégiques arrêtés au niveau national. Par exemple, la France a choisi de financer son dispositif essentiellement par une contribution prélevée sur les employeurs, tandis que les Pays-Bas envisagent un financement public. Lorsqu'elle examinera la question des comptes de formation individuels, la Commission tiendra compte de cet élément essentiel, en veillant tout particulièrement à ce que la solution envisagée ne pénalise pas les PME.

Les comptes de formation individuels pourraient aussi garantir la disponibilité de fonds suffisants pour la formation pendant les périodes de récession économique. Ils permettraient aux personnes concernées de cumuler des droits à la formation sur des périodes plus longues, droits que ces personnes pourraient faire valoir à un moment de faible activité économique, par exemple pendant une période de chômage partiel, lorsqu'elles disposent de plus de temps pour se former. Ainsi, aucune dépréciation de compétences due à l'inactivité involontaire ne serait à déplorer, et les personnes pourraient acquérir plus aisément les compétences dont elles ont besoin pour réussir une transition professionnelle.

⁵⁰D'après les données de l'enquête de l'UE sur l'éducation des adultes.

Action n° 9: Une initiative sur les comptes de formation individuels

La Commission examinera la manière dont une éventuelle initiative européenne sur les comptes de formation individuels pourrait contribuer à combler les lacunes constatées dans l'accès à la formation des adultes en âge de travailler et à leur donner les moyens de réussir leurs transitions sur le marché du travail.

La Commission examinera également quels services d'aide et quels autres facteurs pourraient faciliter la mise en place des comptes de formation individuels. Il pourrait s'agir de l'orientation professionnelle, de la validation, de la transparence de la qualité des options de formation, ainsi que des dispositions en matière de congés-formation ou de congés-éducation. Dans le cadre de ses travaux, la Commission engagera de larges consultations avec les États membres, les partenaires sociaux et toutes les parties prenantes concernées.

3.2. Valoriser les acquis d'apprentissage: les micro-qualifications

Donner aux travailleurs les moyens de se perfectionner et se reconvertir tout au long de la vie implique également de bien valoriser toutes les expériences d'apprentissage. Les travailleurs suivent de plus en plus fréquemment des formations courtes et spécifiques, pour lesquelles ils doivent obtenir une reconnaissance. Ces cours peuvent être proposés par divers prestataires d'enseignement et de formation (établissements d'enseignement supérieur, prestataires d'EFP, organismes de recherche, milieux professionnels, partenaires sociaux, chambres de commerce, d'industrie ou d'artisanat, organisations de la société civile, etc.).

Les **micro-qualifications**⁵¹ sont une reconnaissance des résultats de ces formations courtes, souvent consacrées au domaine du numérique, et rendent compte de ces acquis. Elles peuvent accroître la perméabilité entre différents systèmes et filières d'enseignement et offrir une plus grande flexibilité. Elles permettent de mieux adapter l'apprentissage aux besoins individuels, favorisant ainsi des approches plus novatrices et inclusives et facilitant l'accès au marché du travail et aux transitions professionnelles. Elles peuvent également faciliter la formation continue, car elles peuvent être cumulées pour obtenir des qualifications plus élevées, permettant ainsi aux personnes d'accumuler des acquis d'apprentissage au fil du temps, dans divers établissements, secteurs et pays, ainsi que sur l'internet, grâce aux programmes d'apprentissage en ligne. Or, à ce jour, il n'existe aucune norme européenne pour favoriser la qualité, la transparence et la diffusion des micro-qualifications dans l'ensemble de l'UE.

Action n° 10: Une approche européenne des micro-qualifications

La Commission proposera une nouvelle initiative visant à favoriser la qualité, la transparence et la diffusion des micro-qualifications dans l'ensemble de l'UE. En particulier, elle:

- définira, avec toutes les parties prenantes concernées (organismes publics ou privés d'enseignement et de formation, partenaires sociaux, chambres de commerce, employeurs), des normes européennes correspondant à des exigences minimales de qualité et de transparence. Cela inspirera confiance dans les micro-qualifications et facilitera leur transférabilité et leur reconnaissance dans l'ensemble de l'UE;
 - étudiera l'opportunité d'inclure les micro-qualifications dans les cadres de certification, en concertation avec les autorités nationales compétentes en matière de qualifications;
-

⁵¹ Les micro-qualifications peuvent être définies comme des déclarations documentées attestant les acquis d'apprentissage d'une personne, qui se rapportent à de petits volumes d'apprentissage et qui, pour l'utilisateur, sont mises en évidence par un certificat, un badge ou un visa (émis au format numérique ou sur papier).

- facilitera aux personnes l'enregistrement des micro-qualifications acquises et leur présentation aux employeurs, grâce à Europass et à ses titres de qualification numériques.

Cette initiative repose, entre autres, sur les résultats de l'évaluation de la recommandation du Conseil de 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel, qui sont publiés parallèlement à la présente stratégie en matière de compétences.

Ivana est une gestionnaire de stocks de supermarché expérimentée. Un nouveau logiciel ouvre la possibilité de réduire le gaspillage, à condition qu'Ivana et son personnel sachent s'en servir correctement. En suivant un module de formation court et ciblé, proposé par sa fédération professionnelle, Ivana obtiendra une micro-qualification attestant de ses nouvelles compétences, prêtes à être utilisées avec son employeur actuel ou futur.

3.3. Mise en valeur des compétences: la nouvelle plateforme Europass

Une fois qu'une personne a obtenu un certificat attestant ses compétences, elle doit être en mesure de les mettre en avant lorsqu'elle postule à un emploi ou demande à bénéficier de la formation continue. Les nouvelles technologies créent la possibilité de mettre des compétences en avant bien mieux qu'avec le CV traditionnel et de faire connaître des offres de formation et d'emploi aux personnes intéressées.

Lancé en même temps que la stratégie en matière de compétences, le nouvel Europass a été conçu pour devenir l'instrument en ligne de l'UE qui aide les personnes à mettre leurs compétences et qualifications en avant de manière efficace et qui les oriente de manière proactive vers une offre d'emploi ou de formation. Il propose gratuitement des outils et des informations, dans toutes les langues officielles de l'UE, permettant aux apprenants, aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi de gérer chaque étape de leur carrière et de leur apprentissage.

Action n° 11: Une nouvelle plateforme Europass

La nouvelle plateforme Europass aidera les citoyens à gérer leur carrière sur un marché du travail en rapide mutation. Grâce à des instruments modernisés et à des informations sur l'apprentissage et le travail en Europe, cet outil amélioré:

- indiquera aux utilisateurs comment évaluer et décrire leurs compétences et communiquer leurs qualifications et expérience aux prestataires de formation et aux employeurs, pour pouvoir passer à l'étape suivante dans leur formation ou leur travail;
- suggérera aux utilisateurs d'Europass des offres d'emploi (sur les portails de l'emploi EURES⁵² et Euraxess⁵³) et d'apprentissage qui leur correspondent;
- exploitera le renseignement sur les compétences pour apporter aux utilisateurs qui préparent un changement de carrière ou s'installent dans un autre pays des informations sur mesure indiquant les tendances et les besoins en matière de compétences;
- permettra aux établissements d'enseignement et de formation de délivrer aux apprenants des diplômes et certificats numériques dans un format utilisé à l'échelle européenne, les «titres de qualification numériques Europass», qui facilitera la reconnaissance;
- offrira une «voie rapide» pour la reconnaissance, qui allégera la charge administrative et

⁵² EURES est le portail européen sur la mobilité de l'emploi qui facilite la libre circulation des travailleurs dans toute l'Union. Il offre aux demandeurs d'emploi et aux employeurs une base de données en ligne sur l'emploi et une multitude d'informations sur la mobilité au sein de l'UE. <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>

⁵³ EURAXESS - Researchers in Motion <https://euraxess.ec.europa.eu/> offre des informations et des services d'aide aux chercheurs professionnels, pour faciliter leur mobilité et l'évolution de leur carrière, tout en développant la collaboration scientifique entre l'Europe et le reste du monde.

réduira les fraudes, grâce à la fonction d'authentification automatique des qualifications accessible aux employeurs et prestataires de formation; et

- aidera les immigrés en séjour régulier à mettre en valeur leurs compétences et leurs qualifications et facilitera la reconnaissance de ces dernières grâce à une meilleure information⁵⁴. L'outil européen de profilage des compétences des ressortissants de pays tiers, actuellement utilisé dans les centres d'accueil et par les organisations qui guident et appuient l'intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés, sera relié au nouvel Europass.

Depuis qu'elle a terminé l'école secondaire, **Daniela** a occupé plusieurs emplois de mécanicienne automobile et ne sait pas quelle orientation donner à sa carrière. Grâce au nouvel Europass, elle pourra créer un profil personnel dans le système et y enregistrer toutes ses compétences et expériences, ainsi que ses diplômes et certificats. Europass proposera des emplois et des cours à Daniela et lui donnera accès à des informations sur les services d'orientation qui existent près de chez elle, ainsi qu'à des informations sur les études et le travail dans toute l'Union.

4. FIXER DES OBJECTIFS AMBITIEUX EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES

Avec cette stratégie, la Commission définit une approche novatrice et dynamique pour la politique en matière de compétences au niveau de l'UE, pour guider les États membres, faciliter la double transition et favoriser la reprise après le choc socio-économique causé par la pandémie de COVID-19. **Pour y parvenir, l'apprentissage tout au long de la vie pour tous doit devenir une réalité en Europe, dans chaque État membre et dans chaque région.**

À cet effet, et compte tenu de la dynamique imposée par la reprise et l'accélération des transitions, la Commission propose de fixer des objectifs chiffrés fondés sur des indicateurs existants⁵⁵, à réexaminer d'ici 2025.

Nous devons tout d'abord augmenter sensiblement la proportion générale d'adultes participant à des activités d'apprentissage — faute de quoi il n'y aura pas d'approche de l'apprentissage tout au long de la vie. En outre, pour garantir l'équité sociale de la reprise et de la double transition, la Commission propose aussi des objectifs distincts pour la participation des adultes peu qualifiés et des chômeurs à l'apprentissage.

- **D'ici à 2025, 120 millions d'adultes dans l'UE devraient prendre part à des activités d'apprentissage chaque année. Ce chiffre correspond à 50 % de la population adulte et à environ 540 millions d'activités de formation pour ce groupe sur cette période de cinq ans.**
- **D'ici à 2025, 14 millions d'adultes peu qualifiés dans l'UE devraient prendre part à des activités d'apprentissage chaque année. Ce chiffre correspond à 30 % de ce groupe et à environ 60 millions d'activités de formation pour ce groupe sur ces cinq ans.**

La surveillance de cet indicateur, combinée aux mesures exposées dans la présente communication, contribuera également à réduire la proportion d'adultes peu qualifiés (22 % en 2019), qui place l'Europe derrière les autres économies avancées

⁵⁴ Les immigrés en séjour régulier ont encore des difficultés à mettre en valeur leurs compétences et qualifications acquises en dehors de l'UE. Voir le document du JRC (2020) intitulé «Foreign Degrees, Region of Birth and Under-utilisation of Tertiary Education in the EU».

⁵⁵ Souvent, les indicateurs disponibles ne permettent pas de rendre compte de l'aspect qualitatif de la formation. De toute évidence, la présente stratégie en matière de compétences entraîne également un changement radical en termes de qualité, en mettant en avant le principe de «former pour un emploi».

→ **D’ici à 2025, 2 millions de demandeurs d’emploi, soit un sur cinq, devraient avoir une expérience d’apprentissage récente. Ce chiffre correspond à environ 40 millions d’activités d’apprentissage pour ce groupe sur cette période de cinq ans⁵⁶.**

En ce qui concerne le contenu des activités d’apprentissage, une grande variété de compétences sera nécessaire pour assurer le succès de la relance et de la double transition. Les mesures de confinement consécutives à la COVID-19 ont accru l’importance capitale que revêtent les compétences numériques pour le travail, l’apprentissage et l’interaction sociale. C’est la raison pour laquelle le quatrième objectif à surveiller est la proportion d’adultes possédant au moins des compétences numériques de base.

→ **D’ici à 2025, 230 millions d’adultes devraient posséder au moins des compétences numériques de base, soit 70 % de la population adulte de l’UE.**

La transition écologique doit être juste et accorder une attention particulière aux travailleurs et aux régions qu’elle touchera le plus. Les compétences sont essentielles à cet égard. Comme il n’existe, à l’heure actuelle, aucun indicateur quantitatif relatif aux compétences écologiques, la Commission définira de tels indicateurs (action n° 6).

Les États membres, les prestataires d’enseignement et de formation, les partenaires sociaux, les entreprises, les représentants des apprenants et toutes les parties prenantes concernées sont invités à débattre, dans le cadre du Semestre européen de coordination des politiques économiques, de la manière d’atteindre ces objectifs.

Les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs feront l’objet d’un suivi régulier dans le cadre du Semestre européen⁵⁷. Ils seront publiés dans le rapport annuel conjoint sur l’emploi et serviront de base analytique pour les recommandations par pays relatives aux compétences, à l’éducation et à la formation. Dans la mesure du possible, la Commission examinera les objectifs par genre et par zone géographique et pour les catégories vulnérables autres que les personnes peu qualifiées ou sans emploi, comme les personnes handicapées.

⁵⁶ En supposant que la durée moyenne des activités d’apprentissage soit de 3 mois.

⁵⁷ Les quatre indicateurs sont liés au tableau de bord social qui accompagne le socle européen des droits sociaux. En plus des deux indicateurs sur la participation des adultes à l’apprentissage au cours des 12 derniers mois et sur les compétences numériques de base, déjà prévus par le tableau de bord social, deux autres indicateurs sont proposés, l’un sur la participation des adultes peu qualifiés à l’éducation et à la formation, et l’autre sur celle des adultes sans emploi. Ces indicateurs sont eux aussi largement reconnus, ils ont été approuvés par le Comité de l’emploi en 2018 (rapport conjoint sur l’emploi 2019) et sont utilisés depuis lors dans le cadre du Semestre européen. L’indicateur sur les compétences numériques est celui utilisé dans l’indice relatif à l’économie et à la société numériques (DESI).

Indicateurs	Objectifs pour 2025	Niveau actuel (dernière année disponible)	Augmentation (en %)
Participation d'adultes âgés de 25 à 64 ans à l'apprentissage au cours des 12 derniers mois (en %) ⁵⁸	50 %	38 % (2016)	+32 %
Participation d'adultes peu qualifiés âgés de 25 à 64 ans à l'apprentissage au cours des 12 derniers mois (en %) ⁵⁹	30 %	18 % (2016)	+67 %
Proportion d'adultes sans emploi âgés de 25 à 64 ans ayant eu une expérience d'apprentissage récente (en %) ⁶⁰	20 %	11 % (2019)	+82 %
Proportion d'adultes âgés de 16 à 74 ans possédant au moins des compétences numériques de base (en %) ⁶¹	70 %	56 % (2019)	+25 %

En outre, les possibilités de mobilité à des fins d'apprentissage pour les apprenants de l'EFPP dans toute l'UE devraient être encore accrues, ainsi que le propose le nouveau programme Erasmus+ et que l'annonce la recommandation du Conseil sur l'EFPP, dans laquelle la Commission propose d'augmenter de 6 % à 8 % la mobilité dans l'UE des apprenants de l'EFPP.

5. PASSER DES MOTS AUX ACTES: LIBERER LES INVESTISSEMENTS

Pour atteindre ces objectifs ambitieux d'ici 2025, des investissements privés et publics considérables dans les compétences seront nécessaires. L'objectif global de participation des adultes à l'apprentissage impliquerait un investissement supplémentaire de **48 milliards** d'EUR par an ⁶².

⁵⁸ Cet indicateur mesure la proportion d'adultes âgés de 25 à 64 ans qui ont participé à au moins une activité d'éducation ou de formation formelle ou non formelle (à l'exclusion des activités de formation «sur le tas») au cours des 12 mois précédant l'entretien d'enquête. À l'heure actuelle, les données utilisées pour cet indicateur proviennent de l'enquête de l'UE sur l'éducation des adultes. À partir de 2022, elles proviendront de l'enquête sur les forces de travail dans l'UE.

⁵⁹ Cet indicateur a une définition et des sources analogues à celles du premier indicateur relatif à la participation des adultes à l'apprentissage. Il s'en distingue essentiellement par le fait qu'il porte uniquement sur les adultes peu qualifiés, c'est-à-dire les adultes dont la qualification formelle la plus élevée est un diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire. Ainsi, cet indicateur mesure la proportion d'adultes peu qualifiés qui déclarent avoir participé à une activité d'éducation et de formation formelle ou non formelle sur une période de 12 mois.

⁶⁰ Les données proviennent de l'enquête sur les forces de travail dans l'UE. Une «expérience d'apprentissage récente» désigne une participation à l'éducation et à la formation formelle ou non formelle au cours des 4 dernières semaines.

⁶¹ Cet indicateur repose sur des données provenant de l'enquête communautaire de l'UE sur l'utilisation des TIC par les ménages et les particuliers.

⁶² Cette estimation repose sur le nombre d'apprenants adultes supplémentaires (par rapport aux niveaux de participation actuels) qui serait nécessaire dans chaque pays pour atteindre le taux de participation de 50 %, combiné aux montants forfaitaires par pays et par heure de formation des salariés prévus pour les remboursements par le Fonds social européen en vertu du règlement délégué (UE) 2019/2170 de la Commission, en retenant l'hypothèse d'une durée d'enseignement ou de formation de 100 heures par an.

Par ailleurs, la mise en œuvre de la stratégie en matière de compétences nécessitera également des fonds supplémentaires pour lancer les différentes actions aux niveaux européen, national, régional et local.

5.1. Le budget de l'UE pour soutenir et libérer les investissements dans le capital humain⁶³

La proposition de la Commission créant l'instrument Next Generation EU apporte des ressources importantes dans le cadre d'une grande initiative budgétaire destinée à faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise. La Commission veillera à ce qu'il soit fait bon usage de ses instruments pour soutenir et libérer les investissements dans le capital humain et pour promouvoir l'égalité hommes-femmes et l'inclusivité. Les États membres seront encouragés à utiliser les ressources financières de l'UE pour mettre en œuvre des programmes nationaux de perfectionnement et de reconversion de la main-d'œuvre.

À court terme, le projet REACT-UE, financé par l'instrument Next Generation EU et la proposition d'adaptation du cadre financier actuel pour 2020, dotera la politique de cohésion de 55 milliards d'EUR pour la période 2020-2022. Cela permettra au Fonds social européen d'allouer des financements supplémentaires directs en faveur des possibilités d'acquisition de compétences dont s'accompagnent les transitions écologique et numérique.

En outre, la **facilité pour la reprise et la résilience**, dotée de 560 milliards d'EUR sous forme de subventions et de prêts, offre aux États membres de vastes possibilités de financer des actions de perfectionnement et de reconversion. En 2020, la proposition de la Commission relative aux recommandations par pays était axée sur les mesures immédiates destinées à atténuer les conséquences socio-économiques de la pandémie et mentionnait les compétences, l'éducation et la formation parmi les priorités à court terme pour 22 États membres. **Dans les plans nationaux pour la reprise et la résilience que les États membres établiront pour avoir accès aux financements de cette facilité, les compétences devraient figurer parmi les priorités de la programmation.**

Pendant toute la période 2021-2027, le **Fonds social européen plus**, pour lequel un budget de 86 milliards d'EUR a été proposé, restera une importante source de financement pour les activités nationales de perfectionnement et de reconversion.

De plus, le montant de 24,6 milliards d'EUR proposé pour le programme **Erasmus+** contribuera au développement des compétences et financera certaines des actions décrites ci-dessus, telles que les Universités européennes, les centres d'excellence professionnelle et les plans de coopération sectorielle en matière de compétences. En outre, Erasmus+ peut aider à accroître de manière substantielle la mobilité physique et virtuelle dans l'UE à des fins d'apprentissage, qui ouvre de nouvelles possibilités d'apprendre qui ne sont peut-être pas accessibles dans son propre pays.

«**Horizon Europe**» jouera un rôle essentiel dans la reprise, notamment en ce qui concerne la double transition, l'industrie et les PME, mais aussi en aidant les universités et les chercheurs et en favorisant la circulation et la mobilité des cerveaux. Le nouveau **programme pour une Europe numérique** investira dans le développement des formations universitaires en matière numérique, ainsi que dans les modules de formation spécialisée dans des domaines tels que les données, la cybersécurité et l'intelligence artificielle, afin de remédier aux pénuries actuelles de ces professions.

⁶³ Les montants figurant dans cette section sont indiqués aux prix de 2018.

D'autres ressources peuvent financer directement le perfectionnement et la reconversion de la main-d'œuvre européenne. Les **investissements dans les infrastructures «à forte incidence sociale»** destinées à l'éducation et à la formation, y compris des infrastructures numériques, peuvent aussi être soutenus par le **Fonds européen de développement régional** et par **InvestEU** qui, dans son volet «Investissements sociaux et compétences» (pour lequel une garantie budgétaire de 3,6 milliards d'EUR est proposée), peut financer, entre autres, des investissements dans les infrastructures critiques en matière d'éducation et de formation.

Dans le contexte de la transition écologique, la Commission a déclaré que les investissements dans les compétences nécessaires à cette transition seraient prioritaires, pour les 27 États membres, lors de l'utilisation du **Fonds pour une transition juste pour lequel un budget total de 40 milliards d'EUR a été proposé**. La facilité de prêt au secteur public prévue dans le cadre du mécanisme pour une transition juste, qui devrait mobiliser entre 25 et 30 milliards d'EUR, peut également investir dans les compétences⁶⁴. Il a été proposé de doubler le plafond du **Fonds européen d'ajustement à la mondialisation** dans le futur cadre financier, pour soutenir le perfectionnement professionnel des salariés et des travailleurs indépendants qui perdent leur travail à la suite d'une restructuration industrielle massive. D'autres programmes, tels que le **Fonds de modernisation** financeront également des programmes de perfectionnement et de reconversion, afin d'aider les travailleurs des régions et des secteurs que la transition écologique touchera.

La Commission invite instamment les États membres à intensifier le soutien au perfectionnement et à la reconversion professionnels, à saisir cette occasion unique de mobiliser à cet effet des dizaines de milliards d'euros du futur budget de l'UE et à accorder la priorité aux opérations mentionnées ci-dessous, notamment aux réformes qui améliorent l'offre et l'adoption de programmes visant à développer les compétences.

La Commission coopérera activement avec les autorités nationales et les autres parties prenantes pour qu'il soit alloué suffisamment de ressources de l'UE au financement des divers aspects de la stratégie en matière de compétences exposés dans la présente communication. En particulier, la Commission encouragera et aidera les États membres à privilégier les investissements dans les compétences, dans le cadre de la facilité pour la reprise et la résilience, et surveillera les progrès accomplis dans le cadre du Semestre européen.

Parmi les opérations qui peuvent être financées par le futur budget de l'UE pour mettre en œuvre la stratégie en matière de compétences, dont le pacte pour les compétences, notamment grâce aux ressources de l'instrument Next Generation EU, on peut citer:

l'investissement dans des centres de formation interentreprises, au sein desquels les entreprises d'une chaîne de valeur peuvent regrouper les ressources destinées aux formations sur mesure pour leur personnel;

le déploiement intégral des plans élargis de coopération sectorielle en matière de compétences aux

⁶⁴ Proposition de règlement relatif à la facilité de prêt au secteur public dans le cadre du mécanisme pour une transition juste, COM(2020) 453 final.

niveaux national et régional;
la mise au point et l'exploitation de systèmes de prévision en matière de compétences , qui donneront des informations sur les besoins de perfectionnement et de reconversion professionnels au niveau national/régional et au niveau sectoriel, y compris pour la double transition, en incluant les phases de collecte, d'analyse et de diffusion des informations;
l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies nationales en matière de compétences , accompagnant la double transition, conçues et appliquées selon une approche pangouvernementale; ces stratégies coordonneront les efforts entre diverses politiques et feront participer activement les parties prenantes, notamment les partenaires sociaux, la société civile, les acteurs du marché du travail, ainsi que le secteur de l'éducation et de la formation;
la réalisation de réformes de l'EFP et de l'apprentissage professionnel , qui peut inclure des investissements dans la réforme des programmes d'études pour mieux les adapter aux besoins du marché du travail, y intégrer des compétences en matière écologique et numérique, et les rendre plus souples et modularisés; l'expansion des programmes d'EFP de niveau supérieur; la mise en place de systèmes d'assurance-qualité et de suivi des diplômés; la formation à l'EFP des enseignants et formateurs; le soutien à la mobilité des apprenants, enseignants et formateurs de l'EFP, et la création de centres d'excellence professionnelle en lien avec les stratégies de spécialisation intelligente et/ou les stratégies régionales d'innovation et de croissance;
les subventions directes aux apprentis dans les PME , dont la rémunération, les primes de recrutement et la couverture temporaire des cotisations sociales (jusqu'à 12 mois), ainsi que les salaires des formateurs et/ou leurs cotisations sociales, afin de stabiliser et d'accroître l'offre de stages d'apprentissage efficaces et de qualité;
les investissements dans les technologies et équipements d'apprentissage numérique , et dans les technologies et équipements professionnels de pointe pour les prestataires de services d'enseignement et de formation;
les mesures d'incitation en faveur de l'élaboration de contenus d'apprentissage numériques et de modules de tronc commun , adaptés aux besoins du marché du travail, en mettant l'accent sur les compétences numériques et écologiques, y compris au moyen de plateformes de formation en ligne;
la conception et l'organisation de formations courtes pour la reconversion des travailleurs en vue des nouveaux métiers et des besoins de compétences nouvelles liés aux transitions écologique et numérique, notamment des formations informatiques Jump-Start et des cours numériques accélérés pour les PME , pour offrir des formations intensives de courte durée destinées à remédier aux pénuries de compétences en informatique;
la conception et l'organisation de masters pour former des experts en compétences numériques avancées nécessaires à la transformation numérique, et de masters pour former des experts en compétences écologiques pour l'économie verte;
des pôles régionaux et locaux de compétences entrepreneuriales pour soutenir les jeunes entreprises, les salariés dotés d'un esprit d'entreprise et les innovateurs;
les investissements dans la qualité, l'équité et l'adaptation au marché du travail des systèmes d'éducation et de formation , afin que les personnes possèdent les compétences clés requises sur le marché du travail et dans la société;
l'investissement dans les centres de formation pour adultes au niveau local, où des personnes de tous âges peuvent apprendre et échanger, ce qui favorise la résilience et la cohésion de la société;
la mise en place, l'expérimentation et le fonctionnement d'un dispositif de comptes de formation individuels ;
les mesures d'incitation à suivre des formations , par exemple des prêts ou bourses d'études pour les adultes, le financement de congés de formation, des allocations de formation pour les chômeurs.
le soutien aux programmes de formation accompagnant les dispositifs de chômage partiel , qui protègent, en particulier, les salariés et les travailleurs indépendants contre le risque de chômage.

5.2. Améliorer le cadre permettant de libérer les investissements des États membres et les investissements privés dans les compétences

Les fonds de l'UE peuvent certes servir de catalyseur, mais l'investissement dans les compétences doit être financé par d'autres fonds publics et privés. C'est payant: investir un euro dans le perfectionnement et la reconversion professionnels fait gagner ou économiser au moins deux euros⁶⁵. Dans cette optique, et outre les possibilités de financement concrètes grâce aux programmes de l'UE, la Commission mènera plusieurs actions pour encourager les investissements publics et privés dans les compétences et le capital humain.

Action n° 12: Améliorer le cadre permettant de libérer les investissements des États membres et les investissements privés dans les compétences

Pour encourager les investissements dans les compétences, la Commission:

- étudiera de quelle manière les **cadres budgétaires** peuvent rendre la société plus résiliente, soutenir les réformes et l'investissement dans le capital humain et les compétences, à l'occasion du débat public en cours ouvert par le réexamen, par la Commission, de la gouvernance économique, et dans la perspective de la relance, tout en préservant la viabilité budgétaire;
- s'efforcera d'améliorer la **communication d'informations sur le capital humain** par les grandes entreprises, y compris en ce qui concerne le développement des compétences des salariés. En outre, la Commission étudiera également d'autres moyens d'accroître la transparence des dépenses des entreprises consacrées au capital humain, par exemple en les présentant de manière plus visible dans leurs comptes;
- travaillera, avec les offices statistiques nationaux, sur les **statistiques relatives aux investissements publics et privés dans les compétences des adultes**, notamment en créant des «comptes satellites» pour améliorer la transparence de la communication sur les compétences dans les comptes et les budgets nationaux;
- évaluera les **mécanismes de financement novateurs qui pourraient susciter des investissements supplémentaires dans les compétences**. Le programme InvestEU renforcé prévoit la possibilité de financer des activités en matière de compétences ainsi que d'éducation et de formation, notamment en expérimentant la passation de marchés fondés sur les résultats sociaux, afin de mobiliser des investissements privés pour des objectifs sociaux. En collaboration avec le Groupe Banque européenne d'investissement et d'autres partenaires chargés de la mise en œuvre, la Commission étudiera donc les possibilités qu'offrent divers types de mécanismes de passation de marchés fondés sur les résultats sociaux, par exemple les **obligations à impact social**, pour stimuler l'investissement dans les compétences.

Qu'est-ce qu'une obligation à impact social?

Une obligation à impact social est un mécanisme de financement innovant, dans le cadre duquel les gouvernements concluent des accords avec des prestataires de services sociaux, tels que des entreprises sociales ou des organisations à but non lucratif, et avec des investisseurs qui paient pour la fourniture de résultats sociaux prédéfinis, par exemple en matière de compétences⁶⁶. L'objectif est de financer des services sociaux, en particulier ceux axés sur des solutions novatrices aux problèmes sociaux ou sur des mesures de prévention.

Grâce à ce mécanisme, le gouvernement ou un intermédiaire lève des fonds auprès d'investisseurs privés, d'organisations caritatives ou de fondations. Ces fonds sont distribués aux prestataires de services pour couvrir leurs frais de fonctionnement. Si les résultats mesurables convenus à l'avance sont atteints, le gouvernement effectue les paiements à l'organisme intermédiaire ou directement aux investisseurs.

⁶⁵ «A Strategist's Guide to Upskilling», PwC, 15 juillet 2019.

⁶⁶ Understanding Social Impact Bonds, OECD Working Paper 2016, p. 4.

CONCLUSION

Il est temps d'agir. Avec cet appel à l'action, la Commission entend placer les compétences au cœur de l'agenda politique européen des cinq prochaines années, afin de faire du droit à l'apprentissage tout au long de la vie une réalité et de mettre en œuvre le principe n° 1 du socle européen des droits sociaux. La relance de notre économie, le renforcement de la compétitivité de l'Europe à l'échelle mondiale et l'accélération des transitions écologique et numérique nécessitent une politique audacieuse en matière de compétences. Pour cela, la Commission:

- proposera aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux autres acteurs de TRAVAILLER ENSEMBLE, dans le cadre d'un ambitieux pacte pour les compétences;
- développera la FORMATION POUR L'EMPLOI, grâce à une approche prospective du développement des compétences, fondée sur des renseignements fiables sur les compétences et sur des programmes d'enseignement et de formation modernes et dynamiques en lien direct avec les besoins du marché du travail et de la société;
- DONNERA AUX PERSONNES LES MOYENS de développer leurs compétences, en mettant au point des outils innovants et en rendant les filières d'apprentissage plus souples et accessibles.

Pour concrétiser cette ambition, la Commission propose des objectifs chiffrés ambitieux qui permettront de mesurer les progrès chaque année. Elle invite les États membres et toutes les parties prenantes à provoquer une **révolution des compétences** et à tirer pleinement parti des possibilités inédites offertes par Next Generation EU.