L'Année européenne des compétences en 2023

2022/0326(COD) - 12/10/2022 - Document de base législatif

OBJECTIF : faire de 2023 l’Année européenne des compétences.

ACTE PROPOSÉ : Décision du Parlement européen et du Conseil.

RÔLE DU PARLEMENT EUROPÉEN : le Parlement européen décide conformément à la procédure législative ordinaire et sur un pied d'égalité avec le Conseil.

CONTEXTE : **une main-d’œuvre qualifiée est essentielle pour assurer des transitions écologique et numérique** qui soient justes et socialement équitables et pour renforcer la compétitivité durable et la résilience de l’Union face aux chocs extérieurs comme la pandémie de COVID-19 ou les conséquences de la guerre d’agression menée par la Russie contre l’Ukraine. Une main-d’œuvre possédant les compétences adéquates est une condition préalable à la transition écologique, qui devrait générer 2,5 millions d’emplois supplémentaires dans l’UE d’ici à 2030.

En 2021, **28 professions ont été considérées comme souffrant de pénuries**, notamment dans les secteurs des soins de santé, de l’hôtellerie, de la construction et des services. Á cela s’ajoutent la pénurie de spécialistes des technologies de l’information et de la sécurité, en particulier d’experts en cybersécurité, ainsi que la pénurie de travailleurs ayant une formation en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques.

Dans le même temps, l’évolution démographique entraîne une réduction de la main-d’œuvre disponible. Même si en août 2022 le taux de chômage moyen dans l’UE se maintenait à 6%, **77% des entreprises éprouvent des difficultés à trouver des salariés détenant les compétences requises**, et cela depuis 2019. En particulier, le problème le plus important pour un quart des 25 millions de petites et moyennes entreprises de l’UE est de trouver du personnel qualifié et des cadres expérimentés.

La pénurie de personnel va encore s’aggraver, étant donné que la taille de la population européenne en âge de travailler devrait diminuer, passant de 64% en 2019 à 56% en 2070, et que le taux de dépendance des personnes âgées devrait passer de 32 en 2020 à 54 en 2070. Il faut donc **redoubler d'efforts pour inciter davantage de personnes à entrer sur le marché du travail au moyen de la reconversion et du perfectionnement professionnels**, en particulier les femmes et les jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d’études ou de formation. Il importe également de promouvoir les compétences numériques de la population âgée.

La main-d’œuvre intérieure de l’UE n’est pas et ne sera pas suffisante à elle seule pour répondre aux demandes actuelles et futures du marché du travail. Dans ce contexte, les migrants jouent déjà un rôle crucial dans l’économie et la société européennes. Pour que l'UE devienne un espace attrayant pour les talents du monde entier dans les professions en pénurie de main-d'œuvre, **les ressortissants de pays tiers** doivent être en mesure de développer pleinement leur potentiel et d’utiliser leurs compétences sur le marché du travail européen.

Afin de stimuler la compétitivité des entreprises européennes, en particulier des PME, et de réaliser pleinement le potentiel des transitions numérique et écologique d’une manière socialement équitable, inclusive et juste, l’Année européenne des compétences 2023 encouragera davantage un état d’esprit favorable à la reconversion et au perfectionnement professionnels.

CONTENU : la Commission européenne propose de **faire de 2023 l'Année européenne des compétences** .

L'objectif général de l'Année européenne est :

- de continuer à favoriser l'émergence d'un état d'esprit tourné vers la reconversion et le perfectionnement professionnels, ce qui permettra de stimuler la compétitivité des entreprises européennes, en particulier des petites et moyennes entreprises, et

- d'exploiter ainsi pleinement le potentiel des transitions numérique et écologique de manière socialement équitable, inclusive et juste.

Les activités de l'Année européenne promouvront les politiques et les investissements en matière de compétences de manière à garantir que personne ne sera laissé pour compte lors de la double transition et de la reprise économique, et en particulier à remédier aux pénuries de travailleurs afin de disposer, dans l' Union, d'une main-d'œuvre mieux qualifiée qui soit à même de tirer parti des possibilités offertes par ce processus.

Ces activités consisteront à :

1) **promouvoir des investissements accrus, plus efficaces et plus inclusifs** dans le domaine de la formation et le renforcement des compétences afin d'exploiter pleinement le potentiel de la main-d'œuvre européenne actuelle et future et d'aider les travailleurs à gérer les transitions lorsqu'ils changent d'emploi et à tirer parti des nouvelles possibilités offertes par la transformation économique en cours;

2) **renforcer la pertinence des compétences** en coopérant étroitement avec les partenaires sociaux, les services de l'emploi publics et privés, les entreprises, les prestataires d'enseignement et de formation et en élaborant des approches concertées avec toutes les branches des pouvoirs publics;

3) **faire correspondre les aspirations et les compétences des travailleurs avec les possibilités offertes par le marché du travail**, en particulier celles offertes par les transitions écologique et numérique et les secteurs clés qui ont besoin de se remettre après la pandémie. Une attention particulière sera accordée aux efforts visant à faire entrer un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, en particulier les femmes et les jeunes, notamment les jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation (NEET);

4) **attirer des citoyens de pays tiers** détenant les compétences dont l'UE a besoin, notamment en renforçant les possibilités d'apprentissage et la mobilité, et en facilitant la reconnaissance des qualifications.

L'Année européenne des compétences 2023 devrait avoir des effets positifs à l'échelle de l'individu, du gouvernement et de la société. Les types de mesures prévues (événements, campagnes d'information, de communication et de sensibilisation, dialogue renforcé, promotion et élaboration d'outils) auront pour résultats:

- des investissements plus importants et mieux ciblés en faveur de possibilités de reconversion et de perfectionnement professionnels utiles au marché du travail, qui profiteront tant aux travailleurs qu'aux employeurs en remédiant aux pénuries de main-d'œuvre et en promouvant l'emploi et l'inclusion sociale;

- un échange d'informations accru, un apprentissage mutuel et un renforcement de la collaboration, qui faciliteront le travail des organisations publiques et privées et celui des partenaires sociaux, aux niveaux international, européen, national, régional et local.