Informations de base

2002/2147(COS) COS - Procédure sur un document stratégique (historique)	Procédure terminée
Emploi: compétences et mobilité, plan d'action **Subject** 4.15.04 Main-d'oeuvre, mobilité et conversion professionnelles, conditions de travail	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
EMPL Emploi et affaires sociales	BASTOS Regina (PPE-DE)	19/03/2002

Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
ITRE Industrie, commerce extérieur, recherche, énergie	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	
CULT Culture, jeunesse, éducation, médias et sports	IIVARI Ulpu (PSE)	23/05/2002
FEMM Droits de la femme et égalité des chances	EVANS Jill (V/ALE)	10/07/2002

Conseil de l'Union européenne

Formation du Conseil	Réunions	Date
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2431	2002-06-03
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2415	2002-03-07

Commission européenne

DG de la Commission	Commissaire
Emploi, affaires sociales et inclusion	

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
13/02/2002	Publication du document de base non-législatif	COM(2002)0072	Résumé

07/03/2002	Débat au Conseil		
03/06/2002	Adoption de résolution/conclusions par le Conseil		
01/07/2002	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
11/09/2002	Vote en commission		Résumé
11/09/2002	Dépôt du rapport de la commission	A5-0313/2002	
09/10/2002	Débat en plénière		
10/10/2002	Décision du Parlement	T5-0466/2002	Résumé
10/10/2002	Fin de la procédure au Parlement		
20/11/2003	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques	
Référence de la procédure	2002/2147(COS)
Type de procédure	COS - Procédure sur un document stratégique (historique)
Sous-type de procédure	Document stratégique de la Commission
Base juridique	Règlement du Parlement EP 148 Règlement du Parlement EP 050
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/5/16360

Emploi: compétences et mobilité, plan d'action

2002/2147(COS) - 13/02/2002 - Document de base non législatif

OBJECTIF : proposer un Plan d'action en matière de compétences et de mobilité dans l'Union européenne. CONTENU : le Plan d'action proposé par la Commission constitue l'aboutissement du processus lancé en février 2001 par la communication de la Commission sur les nouveaux marchés européens de l'emploi (voir fiche de procédure COS/2001/2084), des conclusions du Conseil européen de Stockholm de mars 2001 et des travaux de la task-force de haut niveau sur les compétences et la mobilité. Il vise essentiellement à créer un concept politique cohérent permettant d'offrir aux citoyens des possibilités de se déplacer à travers l'Union à des fins éducatives ou professionnelles et de profiter plus facilement des avantages de l'intégration européenne, y compris du marché unique européen. Le plan d'action distingue trois défis fondamentaux à relever en vue de promouvoir l'objectif consistant à rendre les marchés européens du travail plus ouverts et plus accessibles : 1) chercher à augmenter la mobilité professionnelle : dans ce contexte, il s'agira de mieux adapter les systèmes d'éducation et de formation au marché du travail, de stimuler l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'acquisition de compétences (en particulier, dans le domaine des technologies de l'information et de la communication - les TIC) et d'améliorer les systèmes de reconnaissance des qualifications et des compétences; 2) mieux cerner les besoins de compétences : en raison des faibles niveaux de mobilité géographique dans et entre les États membres, les avantages du marché intérieur ne sont pas encore pleinement exploités, par exemple pour supprimer les goulets d'étranglement liés à certaines compétences ou les déséquilibres qui apparaissent sur le marché du travail. De nombreux obstacles à la mobilité subsistent, dont le manque de compétences linguistiques, les circonstances familiales, ainsi que les questions en rapport avec la fiscalité, les pensions, la sécurité sociale et d'autres domaines connexes. En outre, compte tenu du déclin de la main-d'oeuvre européenne dû à des changements démographiques, l'immigration des ressortissants de pays tiers pourrait également contribuer à satisfaire une partie des besoins en compétences; 3) faciliter l'accès à la mobibilité : la difficulté d'accès et la qualité des informations en matière de mobilité ainsi que les différents secteurs d'activité dissuadent de nombreuses personnes d'envisager un changement d'emploi ou de carrière. Des actions sont donc attendues dans ce domaine. Les objectifs et les actions fixés dans le présent Plan d'action sont destinés à relever ces défis: - premièrement, ils visent à renforcer la mobilité professionnelle et le développement des compétences en s'assurant que les systèmes d'éducation et de formation sont en mesure de mieux répondre aux besoins du marché de l'emploi, que des stratégies de développement des compétences sont établies pour les travailleurs, que l'éducation et la formation sont reconnues quelle que soit leur origine et que les qualifications peuvent être transférées plus facilement, et en accroissant les investissements dans les ressources humaines dans les régions moins avancées, - deuxièmement, pour faciliter la mobilité géographique, lesobstacles administratifs et juridiques subsistants doivent être supprimés (par exemple grâce à l'introduction d'une carte universelle d'assurance maladie), les compétences linguistiques et transculturelles doivent être étoffées, la reconnaissance transfrontalière des qualifications doit être encouragée et une politique de l'immigration doit être conçue à l'échelle de l'UE, - troisièmement, l'amélioration de la qualité des informations fournies requiert la création d'un site d'information unique sur la mobilité, une plus grande efficacité du système d'offres d'emploi EURES et le lancement d'une campagne d'information sur la mobilité. La mise en oeuvre de ces diverses actions nécessitera une prise en charge et un

engagement de la part d'une série d'acteurs, à savoir des États membres, de la Commission, d'autres institutions communautaires, des partenaires sociaux et d'autres intervenants. La Commission évaluera annuellement la mise en oeuvre du Plan d'action à l'occasion des réunions du Conseil européen de printemps.

Emploi: compétences et mobilité, plan d'action

2002/2147(COS) - 25/01/2007 - Document de suivi

La Commission a présenté un rapport visant à rendre compte des progrès accomplis ou des lacunes dans la mise en œuvre du plan d'action en matière de compétences et de mobilité adopté par la Commission et approuvé par le Conseil européen de Barcelone en mars 2002. Les objectifs initiaux au regard desquels les progrès ont été évalués étaient au nombre de trois :

1) renforcer la mobilité professionnelle et le développement des compétences en veillant à ce que les systèmes d'éducation et de formation soient en mesure de mieux répondre aux besoins du marché de l'emploi ;

2) la mobilité géographique par la suppression des obstacles administratifs et juridiques, le développement des compétences linguistiques et transculturelles, la promotion de la reconnaissance transfrontalière des qualifications et par une politique de l'immigration à l'échelle de l'UE ;

3) promouvoir la mobilité professionnelle et géographique par la fourniture et la diffusion d'informations sur les possibilités de mobilité existantes et les mécanismes de soutien correspondants dans l'Union, principalement à travers la création d'un site unique d'information sur la mobilité et l'amélioration du système d'offres d'emploi EURES.

L'évaluation globale du plan d'action révèle qu'un certain nombre d'évolutions importantes ont été initiées, dans l'ensemble, pour la mise en œuvre de ses 25 actions prioritaires. Cette impression doit toutefois être tempérée par le fait que de nombreux européens ne sont toujours pas conscients ou convaincus des droits, des conditions et des possibilités de changement professionnel et géographique.

La Commission entend mettre au point de nouvelles initiatives en 2007 et attire l'attention sur un certain nombre de domaines qui pourraient faire l'objet de travaux de suivi.

- **L'apprentissage tout au long de la vie** : il convient de redoubler d'effort afin d'élaborer des stratégies cohérentes et globales s'adressant à tous - dans les écoles, les entreprises, les autorités publiques et les ménages. Conformément à la ligne directrice pour l'emploi n° 23 et au programme communautaire de Lisbonne adopté en juillet 2005, la mise en œuvre devrait être encouragée par des mesures d'incitation et des mécanismes de partage des coûts. Ces mesures visent à améliorer la capacité d'adaptation et la flexibilité de la main-d'œuvre européenne pour mieux répondre aux changements du marché de l'emploi européen et contribuer ainsi à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

- **Les compétences en TIC** : il importe d'investir davantage dans les atouts spécifiques et concurrentiels fondamentaux de l'Union européenne. À la suite des recommandations du forum européen « e-compétences », la Commission a lancé une série d'actions concrètes à la fin de l'année 2005 pour obtenir une image plus précise de l'offre et de la demande de compétences numériques, élaborer des scénarios de prévision (2005-2015) pour mieux anticiper l'évolution de la demande, évaluer les performances des politiques et des initiatives favorisant l'apprentissage en ligne pour les entreprises et examiner l'évolution possible d'un portail européen des compétences et des possibilités de carrière dans les TIC, en coopération avec le secteur et les partenaires sociaux.

- **La suppression des obstacles légaux, administratifs et culturels à la mobilité** : il s'agit d'un travail plus global, qui exige de redoubler d'effort pour pouvoir atteindre l'objectif général consistant à créer un marché de l'emploi européen. Les initiatives actuelles dans les domaines de la sécurité sociale, de la portabilité des droits à pension ou de la transférabilité des qualifications dans les professions non réglementées doivent être pleinement mises en œuvre et, le cas échéant, être complétées de manière à créer un environnement dans lequel la mobilité géographique et professionnelle devient un élément normal d'une carrière. De nouveaux domaines d'investigation doivent également être explorés: les compétences linguistiques, la nécessité d'une formation appropriée avant la mobilité et la difficulté de trouver un emploi pour les partenaires ou les conjoints de travailleurs mobiles, par exemple, figurent parmi les obstacles importants à la mobilité professionnelle et géographique en Europe. Ces objectifs s'inscrivent dans le droit fil de la nouvelle approche globale proposée dans le rapport d'activité annuel 2006 de la Commission, qui préconise un nouveau partenariat entre la Commission et les États membres pour relever les défis globaux d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi.

- **La migration économique** : bien gérée, elle devrait être considérée comme un atout majeur pour le développement économique et social de l'Europe et la compétitivité des entreprises de l'Union. Compte tenu des prévisions de contraction démographique et de diminution des niveaux d'emploi, une migration encadrée constitue un instrument essentiel supplémentaire pour répondre aux besoins du marché de l'emploi et préserver la croissance économique.

Conformément au programme communautaire de Lisbonne et aux nouvelles lignes directrices pour l'emploi (2005-2008), **une approche plus intégrée de la mobilité** semble dès lors nécessaire pour développer pleinement la mobilité, non seulement en tant qu'outil créateur d'emploi, mais aussi en tant que moyen d'encouragement au développement personnel des personnes dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie.

Emploi: compétences et mobilité, plan d'action

2002/2147(COS) - 06/02/2004 - Document de suivi

OBJECTIF : présentation du rapport sur la mise en oeuvre du plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité. CONTENU : Le plan d'action de la Commission de 2002 devait contribuer à la création d'un environnement plus favorable à des marchés européens de l'emploi plus ouverts et facilement accessibles d'ici 2005. L'évaluation annuelle du processus de mise en oeuvre a revêtu la forme, en 2003, d'une contribution

au rapport de la Commission qui a été présenté au Conseil européen de printemps. Cependant, à mi-parcours de la mise en oeuvre, il convient de soumettre une évaluation spécifique à l'occasion du Conseil européen de printemps 2004, afin de dresser un bilan concernant chacun des 25 domaines d'action prioritaire, et les mesures proposées en vue de leur soutien. La présente communication sur la mobilité européenne de l'emploi décrit un cadre stratégique tout en présentant les défis en matière de compétences et de mobilité que devront relever les pays adhérents, et esquisse le climat économique morose qui a prévalu ces dernières années et imposé ses propres contraintes au développement de la mobilité entre les emplois et entre les pays. Les principaux objectifs de la présente communication sont les suivants: - décrire les progrès accomplis dans la mise en oeuvre des éléments spécifiques du plan d'action; - analyser la contribution apportée à la stratégie européenne pour l'emploi et au programme d'éducation et de formation 2010; - identifier les domaines dans lesquels des progrès ont été réalisés, les domaines où ces progrès ont été lents et ceux pour lesquels de nouvelles actions pourraient avoir un effet positif. La majeure partie du rapport est consacrée aux progrès dans la mise en oeuvre. Il souligne le contexte institutionnel et politique et montre dans quelle mesure les problèmes de l'emploi liés à la mobilité sont pris en compte par les différents institutions et processus, notamment dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et de la formation. Au stade actuel, il convient d'examiner dans quelle mesure des actions spécifiques ont été menées et à quel stade de réalisation se trouvent les trois principaux objectifs du plan d'action (renforcer la mobilité professionnelle, faciliter la mobilité géographique et améliorer l'information). Pour ce qui est de la mobilité professionnelle, des progrès ont essentiellement été accomplis dans l'adoption d'une série de références par le Conseil, qui doivent être atteintes d'ici 2010 (concernant les abandons précoces de la scolarité; les diplômés en mathématiques, en sciences et technologies; l'achèvement de l'enseignement secondaire supérieur; les jeunes de 15 ans ayant de faibles capacités de lecture et la participation à l'éducation et la formation tout au long de la vie). Ces références comportent des objectifs clés dans le domaine de la mobilité professionnelle qui ont été adoptés par le Conseil, dans les lignes directrices pour l'emploi. Un cadre EUROPASS (COD/2003/307) est en préparation pour soutenir la transparence et la transférabilité des qualifications. Cependant, les progrès ont été moins rapides en ce qui concerne le développement des nouvelles compétences et des qualificationsliées au secteur des TIC (une composante essentielle de l'économie et de la société de la connaissance) et dans la promotion d'une formation professionnelle permanente et d'une éducation et d'une formation tout au long de la vie. En ce qui concerne la mobilité géographique, des progrès satisfaisants sont à signaler dans l'introduction de la carte européenne d'assurance maladie, la simplification et la modernisation de la coordination des droits en matière de sécurité sociale, l'amélioration de la liberté de mouvement pour les ressortissants de pays tiers, la transférabilité accrue des droits à pension (y compris la possibilité accordée aux entreprises d'établir des plans de pension à l'échelon communautaire), le lancement du plan d'action Langue, et le renforcement de la mobilité à des fins d'éducation et de formation. Mais, le projet de directive visant une harmonisation de la reconnaissance des qualifications et le projet de directive concernant l'immigration à des fins professionnelles, dans le cadre de la politique européenne en matière d'immigration, n'ont guère progressé. Dans le cadre des efforts visant à améliorer l'information et la transparence des offres d'emploi, l'ouverture d'un portail européen sur la mobilité de l'emploi, concurremment au lancement de la campagne d'information sur la mobilité, a été une mesure positive. De même, la modernisation d'EURES a permis de préparer le terrain à une mobilité accrue sur le marché de l'emploi, notamment dans la perspective de l'accès qui sera garanti aux demandeurs d'emploi dans toute l'UE à l'ensemble des offres d'emploi qui seront publiées par les services publics de l'emploi en 2005. Les partenaires sociaux ont montré un intérêt accru pour la mobilité de l'emploi en faisant de celle-ci l'une des trois priorités essentielles de leur programme de travail 2003-2005. L'interconnexion qui existe entre les compétences, la mobilité et la stratégie européenne pour l'emploi, d'une part, et le programme d'éducation et de formation 2010, d'autre part, fait également l'objet d'une brève analyse. L'intérêt pérenne qui est accordé aux problèmes de la mobilité se trouve confirmé par l'importance croissante qui leur est portée dans les lignes directrices pour l'emploi actuelles, par rapport aux précédentes, et par les travaux entamés dans des domaines essentiels (compétences dans la société de la connaissance, accès aux TIC, mobilité croissante de l'éducation et de la formation) dans le cadre du programme 2010. Dans sa dernière partie, la communication se penche sur les progrès à accomplir et sur les nouveaux domaines dans lesquels des initiatives pourraient s'avérer utiles. Il ressort clairement des données présentées dans l'annexe que les taux de mobilité tant professionnelle que géographique restent peu élevés et qu'il faudra redoubler d'efforts pour que la mobilité de l'emploi puisse contribuer de manière efficace à un meilleur fonctionnement des marchés européens de l'emploi dans les années à venir.

Emploi: compétences et mobilité, plan d'action

2002/2147(COS) - 10/10/2002 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

En adoptant le rapport de Mme Regina Marie PINTO DA FONSECA RAMOS BASTOS (PPE-DE, P) sur le nouveau Plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité, le Parlement européen se rallie largement à la position de sa commission au fond (se reporter au résumé du 11 septembre 2002). Ainsi, la Plénière regrette-t-elle, comme sa commission, l'absence de calendrier précis pour la réalisation du Plan proposé. Parmi les autres demandes formulées par le Parlement dans sa résolution, on signalera notamment : - une attention particulière à accorder à la situation des jeunes quittant l'école sans diplôme, qui représentent une proportion de quelque 8% à 40% des jeunes; - une plus grande attention portée aux programmes de mobilité proposés aux jeunes dans leur cursus de formation (que ce soit au niveau universitaire ou technique) ainsi qu'aux moyens financiers dont ils disposent pour pouvoir participer à des échanges; - l'accent mis sur l'éducation interculturelle comme vecteur de mobilité des jeunes; - des propositions, dans le cadre des lignes directrices pour l'emploi, en vue de renforcer la formation des travailleurs indépendants et des chefs d'entreprise; - l'inclusion, toujours dans les lignes directrices, de critères pour la gestion des flux migratoires en vue d'aider les immigrants légaux à s'insérer dans les communautés locales; - l'évaluation rapide par la Commission de la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Le Parlement invite également la Commission à considérer certaines dispositions du FSE en vue de promouvoir des solutions novatrices en matière de mobilité. Il insiste en particulier pour que la Commission veille à ce que les hommes et les femmes soient représentés équitablement dans le réseau des organes consultatifs à mettre en place dans le cadre du Plan. En ce qui concerne les droits à pension, le Parlement insiste pour qu'une solution soit trouvée au problème des périodes de stage excessivement longues pour l'ouverture des droits à pension complémentaire impliquant des pensions plus réduites pour les travailleurs mobiles et créant une discrimination pour les femmes. Il faut surtout supprimer le phénomène de la double imposition et tendre vers un système de prélèvement de l'impôt sur le revenu provenant des régimes de pension et d'exonération ou de réduction des cotisations. En ce qui concerne les femmes, la Plénière souligne que la mobilité des travailleuses ayant des enfants dépend en grande mesure de la disponibilité et du coût de services de gardes et des infrastructures scolaires qui varient fortement d'un État membre à l'autre. Le Parlement demande dès lors que des mesures soient prises dans ces domaines dans le cadre du Plan. Le Parlement fait également un certain nombre de propositions en ce qui concerne les actions spécifiques du Plan. Il propose notamment : - de promouvoir les échanges d'enseignants motivés et possédant les qualifications requises, que ce soit entre États membres ou avec les PECO; - de mieux utiliser le programme e-learning pour promouvoir unemeilleure réussite scolaire des jeunes en régions rurales isolées; - que des campagnes d'information soient

lancées en vue de sensibiliser les employeurs à l'existence de récompenses européennes en matière d'éducation; - de tirer profit de l'expérience acquise dans le cadre de l'"Année européenne des langues" (2001); - d'inciter les jeunes les plus défavorisés à participer aux programmes phare en matière de mobilité à savoir SOCRATES et LEONARDO.