Informations de base

2022/0326(COD) COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Décision	Procédure terminée
L'Année européenne des compétences en 2023 **Subject** 3.30.06 Technologies de l'information et de la communication, technologies numériques 4.15 Politique de l'emploi, lutte contre le chomage 4.40.01 Espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie 4.40.15 Enseignement et formation professionnelle	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
EMPL Emploi et affaires sociales	FOURLAS Loucas (EPP)	09/11/2022
	Rapporteur(e) fictif/fictive ALBUQUERQUE João (S&D) BRUNET Sylvie (Renew) LANGENSIEPEN Katrin (Greens/EFA) RAFALSKA Elżbieta (ECR) LIZZI Elena (ID) RODRÍGUEZ PALOP Eugenia (The Left)	

Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
CULT Culture et éducation	NEGRESCU Victor (S&D)	01/12/2022

Conseil de l'Union européenne

Comité économique et social européen

Comité européen des régions

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
12/10/2022	Publication de la proposition législative	COM(2022)0526	Résumé
20/10/2022	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
06/02/2023	Vote en commission,1ère lecture		
06/02/2023	Décision de la commission parlementaire d'ouvrir des négociations interinstitutionnelles à travers d'un rapport adopté en commission		
09/02/2023	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A9-0028/2023	Résumé
13/02/2023	Décision de la commission parlementaire d'engager des négociations interinstitutionnelles annoncée en plénière (Article 72)		
15/02/2023	Décision de la commission parlementaire d'engager des négociations interinstitutionnelles confirmée par la plénière (Article 72)		
22/03/2023	Approbation en commission du texte adopté en négociations interinstitutionnelles de la 1ère lecture	PE745.259 PE745.360	
30/03/2023	Décision du Parlement, 1ère lecture	T9-0089/2023	Résumé
30/03/2023	Résultat du vote au parlement		
24/04/2023	Adoption de l'acte par le Conseil après la 1ère lecture du Parlement		
10/05/2023	Signature de l'acte final		
11/05/2023	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques

Référence de la procédure	2022/0326(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Note thématique
Instrument législatif	Décision
Base juridique	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 149
Autre base juridique	Règlement du Parlement EP 165
Consultation obligatoire d'autres institutions	Comité économique et social européen Comité européen des régions
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/9/10315

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE738.559	29/11/2022	
Avis spécifique	CULT	PE739.623	06/12/2022	
Amendements déposés en commission		PE739.629	12/12/2022	

Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A9-0028/2023	09/02/2023	Résumé
Texte convenu lors de négociations interinstitutionnelles		PE745.259	17/03/2023	
Lettre de la commission parlementaire confirmant l' accord interinstitutionnel		PE745.360	17/03/2023	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T9-0089/2023	30/03/2023	Résumé

Conseil de l'Union

Type de document	Référence	Date	Résumé
Projet d'acte final	00012/2023/LEX	10/05/2023	

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(2022)0526	12/10/2022	Résumé
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière	SP(2023)227	12/05/2023	
Document de suivi	COM(2025)0583	02/10/2025	
Document de suivi	SWD(2025)0283	02/10/2025	

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
EESC	Comité économique et social: avis, rapport	CES5883/2022	14/12/2022	

Informations complémentaires

Source	Document	Date
Commission européenne	EUR-Lex	

Réunions avec des représentant(e)s d'intérêts, publiées conformément au règlement intérieur

Rapporteur(e)s, rapporteur(e)s fictifs/fictives et président(e)s des commissions

Transparence

Nom	Rôle	Commission	Date	Représentant(e)s d'intérêts
BRUNET Sylvie	Rapporteur(e) fictif/fictive	EMPL	20/09/2023	Wall Street English
ALBUQUERQUE João	Rapporteur(e) fictif/fictive	EMPL	08/03/2023	EIT Food ivzw

ALBUQUERQUE João	Rapporteur(e) fictif/fictive	EMPL	02/12/2022	Lifelong Learning Platform

Acte final	
Décision 2023/0936 JO L 125 11.05.2023, p. 0001	Résumé

L'Année européenne des compétences en 2023

2022/0326(COD) - 09/02/2023 - Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique

La commission de l'emploi et des affaires sociales a adopté un rapport de Loucas FOURLAS (PPE, CY) sur la proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative à l'Année européenne des compétences 2023.

La commission compétente a recommandé que la position du Parlement européen adoptée en première lecture dans le cadre de la procédure législative ordinaire modifie la proposition comme suit:

Les députés ont proposé que l'année commençant **du 9 mai 2023 jusqu'au 8 mai 2024** soit désignée comme « Année européenne des compétences ».

Objectifs

L'objectif général de l'Année européenne a été clarifié par les députés. L'Année européenne devrait :

- renforcer **l'apprentissage continu, l'employabilité et la progression de carrière**, et mettre en place des systèmes durables d'apprentissage tout au long de la vie;

- favoriser l'accès à des **salaires décents** qui garantissent un niveau de vie décent;

- promouvoir la **création d'emplois de qualité** et les stratégies de maintien en poste comme le meilleur moyen d'attirer et de retenir une main-d'œuvre qualifiée et inciter les employeurs à investir dans le perfectionnement des compétences de leurs travailleurs;

- promouvoir des **conditions de travail** décentes au niveau des entreprises afin d'attirer et de retenir les travailleurs qualifiés;

- promouvoir la **mobilité accrue** des travailleurs de l'Union dans le cadre des programmes Erasmus+ et Corps européen de solidarité pour les étudiants, les apprentis, les enseignants et les formateurs, tout en visant une meilleure reconnaissance des aptitudes et des compétences acquises pendant les périodes de mobilité.

Type de mesures

De nouveaux types de mesures ont été ajoutés par les députés pour atteindre les principaux objectifs de l'initiative. Il s'agit notamment des mesures suivantes :

- des conférences en ligne et en personne ;

- des initiatives ciblant entre autres les particuliers, les employeurs, en particulier **les PME**;

- le **soutien au dialogue social**, à la négociation collective et au rôle des partenaires sociaux dans la conception de stratégies de compétences et de formations nationales, sectorielles et spécifiques aux entreprises;

- promouvoir et poursuivre la mise en œuvre d'outils et d'instruments visant à accroître la **transparence des qualifications**, y compris les qualifications délivrées en dehors de l'Union, notamment en améliorant les systèmes de validation et la reconnaissance mutuelle automatique, la validation et la certification de ces qualifications, ainsi que des compétences acquises dans un cadre non formel ou informel;

- développer une boîte à outils afin de soutenir les **groupes défavorisés**, en particulier les personnes handicapées, les personnes issues de l'immigration et les personnes vivant dans des zones reculées et dans les régions ultrapériphériques;

- permettre à chacun d'acquérir et d'exécuter les compétences d'intervention immédiate et de compressions thoraciques simples et, si possible, la respiration de secours (RCP - réanimation cardio-pulmonaire) après un arrêt cardiaque soudain;

- établir un cadre juridique commun afin de garantir la rémunération des **stages** et des apprentissages et d'éviter les pratiques d'exploitation.

Coordination dans les États membres au niveau de l'Union

Un dialogue social et des processus de négociation collective efficaces sont essentiels pour anticiper les besoins du marché du travail et les besoins en compétences, ainsi que pour définir des stratégies au niveau de l'Union et au niveau national. À cet égard, les États membres devraient veiller à la participation des partenaires sociaux, de la société civile, des prestataires de services d'apprentissage et d'éducation, des parlements nationaux et régionaux, ainsi que d'autres parties prenantes concernées, y compris dans les zones reculées et les régions ultrapériphériques.

En outre, la Commission devrait collaborer étroitement avec les partenaires sociaux, la société civile, les prestataires de services d'apprentissage et d'éducation, les organismes du marché du travail, les apprenants et les représentants des organisations ou organismes actifs dans le domaine des compétences, de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie, afin de contribuer à la mise en œuvre de l'Année européenne au niveau de l'Union.

Suivi et évaluation

Les députés ont proposé que, pour le 31 mai 2025 (au lieu du 31 décembre 2024), la Commission présente un rapport sur la mise en œuvre, les résultats et l'évaluation globale des initiatives prévues par la présente décision.

L'Année européenne des compétences en 2023

2022/0326(COD) - 30/03/2023 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 524 voix pour, 33 contre et 24 abstentions, une résolution législative sur la proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative à l'Année européenne des compétences 2023.

La position du Parlement européen adoptée en première lecture dans le cadre de la procédure législative ordinaire modifie la proposition de la Commission comme suit :

Objectifs

Comme proposé par les députés, **la période qui court du 9 mai 2023 au 8 mai 2024 est proclamée «Année européenne des compétences**.

L'objectif général de l'Année européenne des compétences est de continuer à favoriser l'émergence d'un état d'esprit tourné vers la reconversion et le perfectionnement, conformément aux compétences, au droit et aux pratiques au niveau national.

L'Année européenne des compétences vise à :

- **stimuler la compétitivité des entreprises de l'Union, en particulier des petites et moyennes entreprises (PME), et à contribuer à la création d'emplois de qualité**, en vue d'exploiter le potentiel des transitions écologique et numérique de manière socialement équitable, inclusive et juste, et à défendre ainsi l'égalité d'accès au développement des compétences et à réduire les inégalités et la ségrégation dans l'éducation et la formation,

- **contribuer à la formation continue et à la progression de carrière**, en donnant aux citoyens les moyens d'accéder à des emplois de qualité et de participer pleinement à l'économie et à la société.

Plus précisément, les activités viseront à :

- **promouvoir des investissements accrus, plus efficaces et plus inclusifs** à tous les niveaux, notamment par les employeurs publics et privés, en particulier par les PME, dans toutes les formes de reconversion et de perfectionnement, d'éducation et de formation afin d'exploiter pleinement le potentiel de la main-d'œuvre actuelle et future dans l'Union;

- **renforcer la pertinence des compétences et l'offre de compétences** en coopérant étroitement avec les partenaires sociaux intersectoriels et sectoriels, les services publics et privés de l'emploi, les entreprises, les entités de la société civile, les prestataires de services sociaux à but non lucratif et les prestataires d'enseignement et de formation, et en favorisant la coopération entre eux;

- **mettre en adéquation les aspirations, les besoins et les compétences des citoyens, avec les besoins du marché du travail**, spécialement dans le cadre des transitions écologique et numérique, dans les nouveaux secteurs émergents et dans les secteurs clés devant se redresser après la pandémie de COVID-19. Une attention particulière sera accordée à l'intégration d'un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, notamment les femmes et les jeunes, en particulier les jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation (NEET), les personnes peu qualifiées, les travailleurs âgés, les personnes handicapées, les personnes issues de milieux défavorisés et d'horizons variés, les personnes vivant dans des zones reculées et dans les régions ultrapériphériques, ainsi que les personnes déplacées d'Ukraine;

- **attirer des ressortissants de pays tiers possédant les compétences requises** dans les États membres, en favorisant les possibilités de formation, y compris l'éducation et la formation linguistiques, le développement des compétences et la mobilité, et en facilitant la reconnaissance des certifications.

Type de mesures

De nouveaux types de mesures ont été ajoutés par les députés pour atteindre les principaux objectifs de l'initiative. Il s'agit notamment des mesures suivantes :

- des conférences en ligne et en personne;

- des initiatives ciblant entre autres les particuliers, les employeurs, en particulier les PME;

- le renforcement du **dialogue avec les partenaires sociaux** et les groupes et réseaux de parties prenantes existants;

- la promotion de l'élaboration de stratégies et de formations nationales, sectorielles et spécifiques aux entreprises en matière de compétences;

- la promotion de la mise en œuvre d'outils et d'instruments visant à accroître la transparence des certifications, y compris celles délivrées en dehors de l'Union, et à valider les apprentissages non formels et informels.

Coordination

Chaque État membre désignera un coordinateur national ou un organe de coordination, en fonction des circonstances et des pratiques nationales, compétent dans le domaine des politiques de l'emploi et des compétences.

La Commission :

- s'appuiera sur l'expertise et l'assistance des agences de l'Union concernées, en particulier la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, l'Autorité européenne du travail, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, la Fondation européenne pour la formation et l'Agence de l'Union européenne pour la cybersécurité;

- coopèrera, si besoin est, avec les pays tiers et les organisations internationales compétentes, notamment avec l'Organisation de coopération et de développement économiques, l'Unesco et l'Organisation internationale du travail, ainsi qu'avec d'autres parties prenantes internationales, tout en assurant la visibilité de la participation de l'Union.

La Commission présentera, le 31 mai 2025 au plus tard, un rapport sur la mise en œuvre, les résultats et l'évaluation globale des initiatives prévues dans la présente décision et mises en œuvre dans les États membres et dans l'ensemble de l'Union.

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.

L'Année européenne des compétences en 2023

2022/0326(COD) - 11/05/2023 - Acte final

OBJECTIF : proclamer la période qui court du 9 mai 2023 au 8 mai 2024 «Année européenne des compétences».

ACTE LÉGISLATIF : Décision (UE) 2023/936 du Parlement européen et du Conseil relative à l’Année européenne des compétences.

CONTENU : aux termes de la présente décision, la période qui court du 9 mai 2023 au 8 mai 2024 est proclamée «Année européenne des compétences».

Objectifs

Conformément aux principes n° 1, 4 et 5 du socle européen des droits sociaux, qui contribuent aux objectifs énoncés dans la stratégie européenne en matière de compétences, l’objectif général de l’Année européenne des compétences est de continuer à **favoriser l’émergence d’un état d’esprit tourné vers la reconversion et le perfectionnement**, conformément aux compétences, au droit et aux pratiques au niveau national.

L’Année européenne des compétences vise à :

- **stimuler la compétitivité des entreprises de l’Union**, en particulier des petites et moyennes entreprises (PME), et à contribuer à la création d’emplois de qualité, en vue d’exploiter pleinement le potentiel des transitions écologique et numérique de manière socialement équitable, inclusive et juste,

- **contribuer à la formation continue et à la progression de carrière**, en donnant aux citoyens les moyens d’accéder à des emplois de qualité et de participer pleinement à l’économie et à la société.

Plus précisément, les activités de l’Année européenne des compétences visent à :

1) **promouvoir des investissements accrus, plus efficaces et plus inclusifs** à tous les niveaux, notamment par les employeurs publics et privés, en particulier par les PME, dans toutes les formes de reconversion et de perfectionnement, d’éducation et de formation afin d’exploiter pleinement le potentiel de la main-d’œuvre actuelle et future dans l’Union, y compris d’aider les citoyens à gérer les transitions entre emplois, à prolonger leur vie active et à tirer parti des nouvelles possibilités offertes par la transition économique en cours;

2) **renforcer la pertinence des compétences et l’offre de compétences** en coopérant étroitement avec les partenaires sociaux, les services publics et privés de l’emploi, les entreprises, les entités de la société civile, les prestataires de services sociaux à but non lucratif et les prestataires d’ enseignement et de formation, et en favorisant la coopération entre eux, ainsi qu’en élaborant des approches concertées avec tous les secteurs gouvernementaux aux niveaux de l’Union, national, régional et local, et en facilitant la reconnaissance des compétences et des qualifications;

3) **mettre en adéquation les aspirations, les besoins et les compétences des citoyens**, y compris les compétences acquises dans le cadre de la mobilité, avec les besoins du marché du travail et les possibilités qu'il offre, spécialement dans le cadre des transitions écologique et numérique, dans les nouveaux secteurs émergents et dans les secteurs clés devant se redresser après la pandémie de COVID-19. Une attention particulière sera accordée à l'intégration d'un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, notamment les femmes et les jeunes, en particulier les jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation (NEET), les personnes peu qualifiées, les travailleurs âgés, les personnes handicapées, les personnes issues de milieux défavorisés et d'horizons variés, les personnes vivant dans des zones reculées et dans les régions ultrapériphériques, ainsi que les personnes déplacées d'Ukraine.

4) **attirer des ressortissants de pays tiers** possédant les compétences requises dans les États membres, en favorisant les possibilités de formation, y compris, le cas échéant, l'éducation et la formation linguistiques, le développement des compétences et la mobilité, et en facilitant la reconnaissance des certifications.

Types de mesures

Les activités menées tout au long de l'Année européenne sont les suivantes:

- conférences, forums de discussion et autres événements visant à promouvoir le débat sur le rôle et la contribution des politiques en matière de compétences;

- événements visant à promouvoir la discussion et l'apprentissage mutuel sur les actions et les approches que les parties prenantes du secteur public, du secteur privé et du secteur tertiaire peuvent adopter;

- initiatives visant à promouvoir la fourniture et le financement de possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels;

- campagnes de communication et de sensibilisation sur les initiatives de l'UE en faveur du perfectionnement et de la reconversion professionnels;

- renforcement du dialogue avec les partenaires sociaux.

Coordination au niveau national et au niveau de l'UE

L'organisation de la participation à l'Année européenne des compétences au niveau national et régional relève de la responsabilité des États membres. À cette fin, chaque État membre désignera un coordinateur national ou un organe de coordination compétent dans le domaine des politiques de l'emploi et des compétences.

La coordination au niveau de l'Union suivra une approche transversale en vue de créer des synergies entre les différents programmes et initiatives de l' Union dans le domaine des compétences.

La Commission s'appuiera sur l'expertise et l'assistance des agences de l'Union concernées pour la mise en œuvre de l'Année européenne des compétences, en particulier la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, l'Autorité européenne du travail, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, la Fondation européenne pour la formation et l'Agence de l'Union européenne pour la cybersécurité.

Financement

Au niveau de l'Union, la dotation financière nécessaire à la mise en œuvre de la présente décision serait déterminée au sein du budget des programmes contributeurs conformément aux cadres financiers pluriannuels 2014-2020 et 2021-2027. Sans préjudice des prérogatives du Parlement européen et du Conseil en tant qu'autorité budgétaire, l'objectif devrait être de fournir un financement pour la mise en œuvre de la présente décision d' au moins **9,3 millions d'euros** pour les dépenses opérationnelles.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 12.5.2023.