



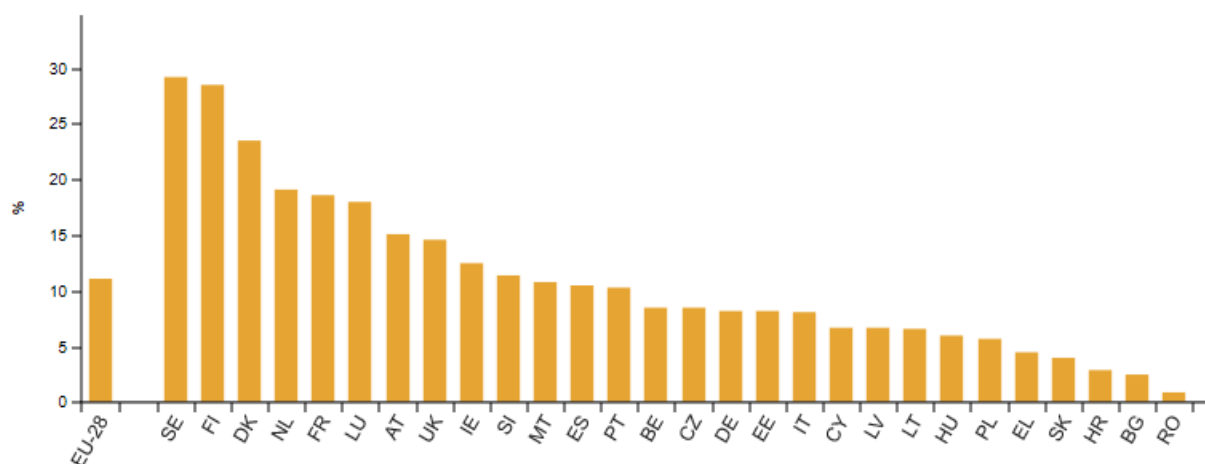
Note d'information

Des compétences et des emplois pour une croissance inclusive

Évolution des marchés de l'emploi: les enjeux en matière de compétences pour l'Union

L'évolution des marchés de l'emploi requiert une adaptation continue des compétences et des stratégies efficaces d'apprentissage tout au long de la vie. La numérisation, la mondialisation et les stratégies «vertes» pour lutter contre le changement climatique (par exemple le [pacte vert pour l'Europe](#)) imposent des changements structurels qui entraînent la création et la disparition d'emplois ainsi qu'une modification des profils professionnels. En raison de l'évolution démographique et des réformes des retraites, les travailleurs quittent la vie active plus tard; il est donc nécessaire de former la main-d'œuvre plus âgée. Dans beaucoup de régions et de pays, la [pénurie](#) de main-d'œuvre représente un problème pour certaines professions en raison de l'évolution des préférences professionnelles ainsi que de la mobilité et de l'émigration de la main-d'œuvre. C'est notamment le cas pour les chauffeurs de poids lourds, les professions nécessitant une formation spécialisée, les infirmiers, les médecins, les concepteurs de logiciels ou encore certains ingénieurs. En outre, les [prévisions en matière d'emploi](#) annoncent une **polarisation continue** sur le marché du travail: elles tablent sur une forte hausse du nombre de postes hautement qualifiés, mais une croissance plus lente voire une diminution du nombre de postes moyennement qualifiés, en raison de l'automatisation et de la délocalisation, et une légère augmentation du nombre de postes moins qualifiés dans le secteur des services. La part des emplois moyennement qualifiés restera néanmoins élevée, tout d'abord parce qu'il sera toujours nécessaire d'engager de nouveaux travailleurs pour remplacer les personnes qui prennent leur retraite ou quittent le marché de l'emploi pour d'autres raisons, mais aussi parce qu'elle est actuellement élevée et ne baissera que petit à petit. [Dans l'ensemble](#), un élève de l'enseignement secondaire supérieur sur deux suit une filière professionnelle dans le cadre du système éducatif formel.

Fig. 1: pourcentage d'adultes (de 25 à 64 ans) suivant un enseignement ou une formation (quatre dernières semaines), 2018



Source: [Eurostat](#).

Une analyse a permis de mettre en évidence un certain nombre d'enjeux auxquels l'Union devra faire face pour apporter des réponses adéquates à ces exigences.

La participation des adultes à l'éducation et à la formation reste faible (11,1 % en 2018) et diminue avec l'âge. Seul un travailleur peu qualifié sur 25 bénéficie de l'apprentissage tout au long de la vie, alors qu'il s'agit du groupe de travailleurs qui présente le risque le plus élevé de chômage, d'emploi atypique et de pauvreté au travail.

Selon [Eurostat](#), bien que la tendance soit à la baisse, 10,6 % des jeunes de l'Union âgés de 18 à 24 ans étaient concernés par le décrochage scolaire en 2018, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas été au-delà de l'enseignement secondaire inférieur et ne suivaient ni études ni formation.

Le chômage touche, selon les régions, 4 à 62 % des jeunes de l'Union, ce qui témoigne d'une importante inadéquation des compétences dans certaines régions. [En 2018](#), 16,5 % des jeunes de l'Union âgés de 20 à 34 ans faisaient partie des personnes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation («NEET»).

[Inadéquation des compétences](#): près de 39 % des travailleurs européens adultes sont surqualifiés et se retrouvent confinés dans des emplois de faible qualité.

Action au niveau européen: nouvelle stratégie en matière de compétences et socle européen des droits sociaux

Le développement des compétences et la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre à l'évolution des besoins du marché du travail ont longtemps constitué une priorité politique de l'Union. La nouvelle stratégie en matière de compétences et le socle européen des droits sociaux font partie des récentes initiatives politiques. Le socle des droits sociaux adopte une démarche plus générale et basée sur les droits pour renforcer la dimension sociale de l'Europe dans de nombreux domaines d'action pertinents.

La [nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe](#), adoptée par le Commission en juin 2016, a lancé dix actions qui comprennent un large éventail d'initiatives, telles que la recommandation du Conseil relative à des parcours de renforcement des compétences pour créer de nouvelles perspectives pour les adultes, une coalition en faveur des compétences et des emplois numériques, un plan de coopération sectorielle en matière de compétences, un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité, une révision de la recommandation du Conseil relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, et une [étude sur la circulation des cerveaux](#) dans l'Union. Toutes ont été mises en place ou sont en cours.

Un an plus tard, en novembre 2017, la proclamation du [socle européen des droits sociaux](#) a fait de l'éducation, du développement des compétences et des marchés de travail inclusifs une priorité politique.

Compétences et emplois dans le cadre du socle européen des droits sociaux

Principe 1: l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie

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 4: le soutien actif à l'emploi

Toute personne a droit à une assistance rapide et adaptée à ses besoins qui lui permettra d'améliorer ses perspectives d'emploi ou d'activité non salariée. Cela inclut le droit à recevoir une aide à la recherche d'emploi, à la formation et à la requalification. Les droits de chacun à la protection sociale et à la formation sont transférés lors des transitions professionnelles

Les jeunes ont droit à une formation continue, à un apprentissage, à un stage ou à une offre d'emploi de qualité dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou la fin de leur scolarité.

Les chômeurs ont droit à un soutien personnalisé, continu et cohérent. Les chômeurs de longue durée ont droit à un bilan individuel approfondi au plus tard au 18^e mois de chômage.

Principe 5: un emploi sûr et adaptable

Indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et la formation. La transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée est encouragée.

Le premier des vingt principes du socle des droits sociaux porte sur l'éducation et le développement des compétences, le cinquième met en évidence la nécessité d'assurer la formation des travailleurs et le quatrième souligne le rôle du soutien actif à l'emploi. Un autre principe, le dix-septième, est consacré à l'inclusion des personnes handicapées.

Développement des compétences: une priorité pour la nouvelle Commission

Lorsqu'elle a présenté sa candidature au Parlement européen en juillet 2019, la nouvelle présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, a annoncé dans ses [orientations politiques](#) son souhait de «donner aux citoyens les moyens d'agir grâce à l'éducation et aux compétences», étant donné que «*[l]e 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. [...] Nous devons lever les obstacles à l'apprentissage et améliorer l'accès à une éducation de qualité. Nous devons permettre aux apprenants de passer plus facilement d'un système éducatif à l'autre dans différents pays. Et nous devons faire évoluer la culture de l'éducation vers un apprentissage tout au long de la vie qui nous enrichit tous.*»

Lors de leurs auditions devant le Parlement, Nicolas Schmit, commissaire à l'emploi et aux droits sociaux, et Mariya Gabriel, commissaire à l'innovation, à la recherche, à la culture, à l'éducation et à la jeunesse, se sont engagés à agir. [M. Schmit](#) a exprimé son désir de favoriser l'emploi et l'inclusion. Il souhaite d'abord se concentrer sur les jeunes et prévoit de renforcer la «[Garantie pour la jeunesse](#)» en leur proposant à tous une formation numérique de base adaptée à leurs connaissances personnelles. Il prévoit ensuite de soutenir la formation professionnelle et, dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, de renforcer une stratégie axée sur la carrière et les compétences dotée d'outils améliorés dans le but d'accompagner les changements de carrière à tout âge, y compris en étudiant les possibilités offertes par les comptes de formation individuels afin d'encourager la formation des adultes. Enfin, il envisage de consacrer davantage de ressources à des stratégies de soutien aux personnes rencontrant plus de difficultés sur le marché du travail, y compris les personnes handicapées. [M^{me} Gabriel](#), de son côté, a affirmé qu'elle soutiendrait une

stratégie européenne d'apprentissage tout au long de la vie. L'une de ses priorités est de renforcer la mobilité à des fins d'apprentissage dans toute l'Union et d'obtenir une augmentation importante du budget alloué au [programme Erasmus+](#). En outre, elle souhaite aborder la question de l'éducation aux médias dans le cadre du plan actualisé en matière d'éducation numérique.

Le 14 janvier 2020, la Commission européenne a présenté ses [réflexions](#) sur la manière de poursuivre le développement du socle européen des droits sociaux ainsi qu'un calendrier des activités prévues:

1^{er} semestre 2020 Actualisation de la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe

2^e semestre 2020 Renforcement de la garantie pour la jeunesse et actualisation du plan en matière d'éducation numérique

Le Conseil souligne le rôle clé des stratégies efficaces d'apprentissage tout au long de la vie

Le 24 octobre 2019, le Conseil a publié ses [conclusions](#) sur «*[l]e rôle majeur que jouent les politiques d'apprentissage tout au long de la vie pour donner à la société les moyens d'aborder la transition technologique et écologique au soutien d'une croissance inclusive et durable*». À l'instar de la récente [stratégie annuelle pour une croissance durable](#) de la Commission, publiée à l'automne 2019, ces conclusions soulignent l'engagement des États membres en faveur du programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies et de ses [objectifs](#). En ce qui concerne les politiques de développement des compétences, les conclusions mettent l'accent sur:

- la nécessité de donner une impulsion forte aux politiques d'apprentissage tout au long de la vie et à l'offre en la matière afin de mieux répondre aux défis d'une société en mutation;
- le fait qu'il est déterminant, en vue d'instaurer des politiques efficaces d'apprentissage tout au long de la vie, de renforcer les efforts et d'appliquer un éventail plus large de politiques et d'instruments pour mettre en œuvre la recommandation du Conseil relative à des parcours de renforcement des compétences;
- la volonté d'œuvrer à un nouveau développement ambitieux de l'espace européen de l'éducation dans le but de faire de l'Europe la première société cognitive au niveau mondial.

Le [7 novembre 2019](#), sous la présidence finlandaise, les ministres des finances et de l'éducation de l'Union se sont réunis lors d'un tout premier Conseil conjoint dans le but de débattre de l'importance de l'éducation pour une économie forte.

Le Parlement européen souligne l'importance des compétences vertes et adaptées au marché

Dans sa résolution du 10 octobre 2019 sur l'emploi et les politiques sociales, le [Parlement européen](#) souligne la nécessité de transformer les systèmes éducatifs et de formation ainsi que de développer des compétences adaptées au marché pour pouvoir tirer le meilleur parti des possibilités offertes par la transition numérique et l'écologisation de l'économie. L'inadéquation des qualifications et la pénurie de compétences nécessaires peuvent constituer des obstacles majeurs à l'investissement ainsi qu'à la création d'emplois et à la croissance économique. Dès lors, il est fondamental d'améliorer la qualité, l'accessibilité et le caractère inclusif de l'éducation et de la formation ainsi que la reconnaissance mutuelle des qualifications.

Afin de stimuler une croissance intelligente, durable et inclusive et de créer davantage d'emplois, le Parlement a adopté, le 10 septembre 2015, une [résolution](#) sur la création d'un marché du travail compétitif dans l'Union du 21^e siècle, puis, le 14 septembre 2017, une [résolution](#) sur une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe, publiée par la Commission en 2016. Les deux résolutions soulignent la

nécessité de développer ou de renforcer les compétences pour la vie et pour l'emploi, et mettent en évidence le rôle joué par l'éducation (y compris l'enseignement et la formation professionnels) et l'apprentissage tout au long de la vie. En outre, en juillet 2015, le Parlement a adopté, en réponse à une communication de la Commission, une [résolution](#) sur l'initiative pour l'emploi vert qui souligne l'importance des compétences pour l'emploi vert (par exemple les nouvelles compétences nécessaires pour l'économie circulaire ou encore une base de données reprenant les formations liées à l'emploi vert).

L'OIT et l'OCDE proposent des stratégies globales fondées sur des partenariats

L'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté, dans sa [déclaration du centenaire](#), qui s'inspire du rapport de la commission mondiale sur l'avenir du travail, une **approche centrée sur l'humain** qui privilégie trois axes: 1) accroître l'investissement dans le potentiel humain; 2) accroître l'investissement dans les institutions du travail; 3) accroître l'investissement dans le travail décent et durable. Le travail de l'OIT vise à promouvoir l'acquisition de compétences, d'aptitudes et de qualifications par tous les travailleurs tout au long de leur vie active, ce qui relève de la coresponsabilité des gouvernements et des partenaires sociaux, en vue de remédier aux déficits de compétences existants ou attendus.

Dans son rapport sur les [perspectives de l'emploi pour 2019](#), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) met en évidence que c'est parmi les personnes qui en ont le plus besoin, notamment les personnes peu qualifiées, les seniors, les chômeurs et les travailleurs atypiques, que le taux de participation à des formations s'avère le plus faible. Ces personnes se heurtent à des obstacles qui compromettent leur participation à des formations, tels que de mauvais choix de formation et un manque de motivation, de temps, de moyens financiers ou de soutien de la part de l'employeur. Dans ses [perspectives sur les compétences 2019](#), l'OCDE encourage une meilleure intégration des TIC à l'école pour accompagner les pratiques d'enseignement et d'apprentissage. Elle soutient en outre que de nombreux pays devraient revoir la manière dont les technologies, notamment les cours en ligne ouverts à tous, sont intégrées dans les programmes et dans les pratiques pédagogiques. Pour que l'avenir du travail soit inclusif et gratifiant, l'OCDE propose une stratégie pangouvernementale mettant l'accent sur des interventions qui visent ceux qui en ont le plus besoin.

Quelques questions-cadres pour le débat

Quels seraient les éléments stratégiques importants pour renforcer la participation des travailleurs (plus âgés) peu qualifiés à des formations?

Sur quoi faudrait-il mettre l'accent afin d'ajuster la garantie européenne pour la jeunesse?

Comment l'Union pourrait-elle soutenir les efforts visant à réduire le décrochage scolaire?

Quel pourrait être le rôle de la coopération européenne dans la promotion de l'efficacité, de l'efficience et de la qualité de l'éducation et de la formation, et comment mieux anticiper les futurs besoins en matière de renforcement des compétences et de reconversion professionnelle?