

Bruxelles, le 19 février 2016
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

NOTE

Origine:	la présidence
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
N° doc. préc.:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Objet:	Établir des liens entre l'enseignement, le marché du travail et la société - Vers une nouvelle stratégie pour des compétences en Europe

Dans la perspective du débat d'orientation sur la nouvelle stratégie pour des compétences en Europe que le Conseil EPSCO tiendra lors de sa session du 7 mars 2016, les délégations trouveront ci-joint un document de réflexion élaboré par la présidence.

Informations sur le suivi:

Le projet de résolution relative à la promotion dans l'UE du développement socioéconomique et de l'inclusion au moyen de l'éducation: contribution de l'éducation et de la formation au Semestre européen 2016, que le Conseil EJCS doit adopter le 24 février, contient également un certain nombre de propositions concernant les compétences qui présentent un intérêt pour ce débat.

Le président du Conseil EJCS et le président du Conseil EPSCO feront une synthèse des conclusions des deux débats.

Établir des liens entre l'enseignement, le marché du travail et la société
Vers une nouvelle stratégie pour des compétences en Europe

*Document de réflexion établi par la présidence en vue du débat d'orientation
que le Conseil EPSCO tiendra lors de sa session du 7 mars 2016*

La **nouvelle stratégie pour des compétences en Europe**, annoncée dans le programme de travail de la Commission européenne pour 2016¹, traitera du développement des compétences et du déficit de compétences et mettra l'accent sur l'employabilité, la mobilité, la compétitivité et une croissance équitable et équilibrée. Elle examinera en particulier les compétences nécessaires à l'avenir, à tous les niveaux, pour faire face aux défis et utiliser au mieux les dernières innovations, notamment dans le domaine numérique, ainsi que pour s'assurer que chacun puisse développer et améliorer ses compétences afin de suivre l'évolution constante du marché du travail et de la société. La stratégie proposera des actions spécifiques de l'UE et appuiera les efforts concertés déployés par les États membres afin de promouvoir la participation active des acteurs concernés dans les secteurs de l'enseignement et de la formation ainsi que sur le marché du travail.

C'est dans ce contexte que la présidence néerlandaise organise les débats d'orientation qui auront lieu lors de la session du Conseil EJCS en février et du Conseil EPSCO en mars, l'objectif étant de mieux faire comprendre les enjeux relatifs aux compétences au sens large et d'en souligner l'extrême urgence. **Les ministres pourront ainsi débattre du rôle de l'Union européenne, en vue de promouvoir le niveau des compétences dans les États membres. Les ministres sont invités à soulever les questions et observations qu'il convient, à leur avis, d'examiner dans le cadre de la nouvelle stratégie pour des compétences en Europe. Le débat contribuera à l'élaboration de cette importante initiative stratégique européenne.**

¹ Doc. 13486/15.

Vers une stratégie des compétences partagées

Encourager les talents et les compétences, c'est stimuler l'innovation et la compétitivité et offrir une base solide à une productivité élevée. C'est également le meilleur moyen de réduire le chômage, la pauvreté et l'exclusion sociale². Cela est d'autant plus important que l'économie européenne est confrontée à des défis qui sont, par nature, structurels et à long terme. Nous observons de grandes tendances qui transforment actuellement nos économies et nos sociétés. La mondialisation et le progrès technologique, en particulier la robotisation et les TIC, **changent notre vie, nos emplois, la nature de notre travail et la manière dont nous communiquons et coopérons** les uns avec les autres. De nouveaux modèles économiques se font jour et de nouvelles perspectives s'ouvrent pour l'esprit d'entreprise, tandis que des formes de travail innovantes et non conventionnelles apparaissent.

Bien que la mondialisation et le progrès technologique contribuent en règle générale à renforcer la croissance économique et à améliorer le bien-être, ils peuvent engendrer une nouvelle ère d'insécurité économique et sociale. En outre, les emplois et la nature du travail évoluent au fil du temps. Les compétences requises pour réussir sur le marché du travail évoluent rapidement et recouvrent **les compétences numériques, les compétences techniques de pointe et les compétences sociales**. Parallèlement, les **emplois non routiniers** nécessitent des **compétences dans les relations interpersonnelles ainsi que des compétences analytiques**. Les emplois dans le segment médian du marché du travail, qui sont plutôt caractérisés par une forte proportion de compétences routinières, sont exposés au risque d'être remplacés par la technologie. La part qu'occupe ce type d'emplois est en déclin dans de nombreux pays européens.³ Un des enjeux fondamentaux est de répondre aux besoins du marché du travail, qui demande des compétences plus élevées et des aptitudes améliorées, et d'apporter une aide à ceux qui risquent de perdre leur emploi.

² Commission européenne, Examen annuel de la croissance 2016, COM(2015) 690 final.

³ Goos, Manning et Salomons (2009), "Job polarization in Europe", *American Economic Review*, 99(2), 58-63.

Les défis à relever

Une forte proportion de la population de l'UE **ne possède pas un niveau suffisant de compétences de base** pour pouvoir trouver un emploi et participer à la vie sociale. Près de 70 millions d'Européens adultes ne disposent pas de compétences suffisantes en littératie ou en numératie. Chez un jeune de quinze ans sur cinq, ces compétences de base sont d'un niveau faible. Pour une part significative des citoyens de l'UE, les compétences numériques sont faibles ou nulles; or, celles-ci sont essentielles pour participer pleinement à la société actuelle⁴.

Il est de plus en plus admis que non seulement les connaissances et les compétences cognitives sont importantes dans la société, mais aussi que les **compétences "transversales" (que certains appellent les "compétences du 21^e siècle") et les compétences socio-émotionnelles sont primordiales** pour la réussite économique et sociale. La créativité, la résolution de problèmes, la pensée critique, l'esprit d'entreprise, travailler ensemble et apprendre à apprendre sont de plus en plus considérés comme des compétences pour le futur⁵. En outre, il est également essentiel de posséder des compétences numériques pour pouvoir fonctionner dans une économie et une société numériques. Idéalement, les établissements d'enseignement et de formation devraient fournir aux personnes les compétences nécessaires pour mener une carrière appelée à évoluer plutôt que se borner à les préparer à une profession spécifique.

La pénurie et l'inadéquation des compétences se sont accrues dans de nombreux secteurs et dans de nombreuses régions d'Europe et suscitent de graves préoccupations⁶. Ces phénomènes constituent un frein à l'employabilité, à la croissance, à la compétitivité et au bien-être individuel. Près de 40 % des entreprises font état de difficultés pour recruter du personnel ayant les compétences requises, y compris des *compétences numériques*⁷. Ces difficultés peuvent résulter d'années de crise économique, mais probablement aussi de l'évolution rapide des modes de travail dans le cadre de l'économie numérique.

⁴ Voir également le document de l'OCDE de 2015 intitulé "Skills for Social Progress".

⁵ Voir également le rapport conjoint 2015 sur l'éducation et la formation ("EF2020") et le document de l'OCDE de 2015 intitulé "Skills for Social Progress".

⁶ "Skill Shortages and gaps in European enterprises - Striking a balance between vocational education and training and the labour market" (Pénurie et inadéquation des compétences dans les entreprises européennes: trouver un équilibre entre l'enseignement et la formation professionnels et le marché du travail), Cedefop, 2015.

⁷ Third European Company Survey (Troisième enquête sur les entreprises européennes), Eurofound (2013).

Même lorsque les compétences sont disponibles, elles ne sont pas toujours bien identifiées ou utilisées⁸. Parallèlement, en raison de la crise économique, les travailleurs sont davantage disposés à accepter des emplois inférieurs à leur niveau de qualification ou de compétence. On estime à environ 25 % le taux des jeunes travailleurs hautement qualifiés qui sont surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupent⁹. Cette situation a des conséquences sur les possibilités d'emploi des personnes moins qualifiées, qui sont alors confrontées à une concurrence accrue sur le marché du travail.

Pour finir, **l'afflux massif de migrants** dans la société et dans l'économie représente un **défi pour l'Union européenne**. L'intégration, dans le marché du travail, des migrants qui sont déjà présents dans l'UE et la nécessité de gérer les conséquences de l'arrivée croissante de réfugiés constituent un problème qui touche certains États membres en particulier¹⁰.

Prochaines étapes

Une action urgente est nécessaire pour améliorer les aptitudes de la génération actuelle ainsi que pour mobiliser et utiliser pleinement ses compétences afin de libérer le potentiel de croissance de l'Europe et de renforcer l'inclusion sociale¹¹.

En premier lieu, il est indispensable que les acteurs du marché du travail se mobilisent fortement pour améliorer la transition entre le monde de l'éducation et le marché du travail. Les établissements d'enseignement, les services publics de l'emploi, les partenaires sociaux, les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics (locaux) - chacun dans son propre domaine de compétence - jouent un rôle essentiel pour relever les défis (futurs) en matière de compétences. Les établissements d'enseignement devraient travailler en étroite coopération avec les entreprises non seulement afin de proposer une éducation qui soit en adéquation avec les besoins du marché du travail, mais aussi pour doter les étudiants des compétences génériques qui sont nécessaires pour participer pleinement à la société et acquérir de nouvelles compétences à un stade ultérieur de leur carrière (en d'autres termes: apprendre à apprendre). Les employeurs et les travailleurs devraient eux-mêmes prendre leurs responsabilités et créer **des environnements de travail dans lesquels le développement continu des compétences, par l'apprentissage tant formel qu'informel, fait naturellement partie du travail**. Les pouvoirs publics à tous les niveaux devraient soutenir cet objectif en mettant en place des systèmes efficaces pour développer, mobiliser et utiliser les compétences.

⁸ Matching skills and jobs in Europe, insights from Cedefop's European skills and jobs survey (Mettre en adéquation les compétences et les emplois en Europe, données d'une enquête du Cedefop sur les compétences et les emplois en Europe), 2015.

⁹ Ibid.

¹⁰ Rapport conjoint sur l'emploi 2016.

¹¹ Rapport conjoint sur l'emploi 2016.

En deuxième lieu, un engagement ferme des acteurs du marché du travail est nécessaire pour que les évolutions en matière de compétences soient détectées et qu'ensuite, la main-d'œuvre soit dotée des compétences voulues durant tout le cycle de vie active. Cela contribue à rendre l'économie européenne plus compétitive et plus apte à s'adapter, ainsi qu'à renforcer l'inclusion sociale. L'investissement dans les compétences ne peut s'arrêter dès que l'on quitte l'enseignement formel. Pour pouvoir améliorer l'employabilité et faire face aux défis futurs, les sociétés devraient devenir plus réactives. L'apprentissage, la formation professionnelle et le développement des compétences devraient faire partie intégrante du travail. Les entreprises et les travailleurs eux-mêmes jouent un rôle essentiel, puisque - dans une large mesure - ce sont eux qui récoltent les bénéfices. Les entreprises doivent rester créatives et renforcer leurs capacités d'innovation, des différences pouvant exister selon la nature et la taille des entreprises ainsi que leurs besoins spécifiques de compétences et de connaissances ("savoir-faire"), outre les compétences plus générales.

Cependant, une personne sur dix seulement participe actuellement aux programmes **d'apprentissage tout au long de la vie**. Il devrait devenir pratique courante que les travailleurs **investissent continuellement dans leur propre employabilité** et, si nécessaire, également pour faciliter la transition vers d'autres tâches et emplois. Qu'une personne sur dix seulement participe aux programmes **d'apprentissage tout au long de la vie**, ce n'est évidemment pas assez. Nous devons redoubler d'efforts pour inciter davantage de travailleurs à s'investir dans l'apprentissage tout au long de la vie. La participation à l'apprentissage tout au long de la vie et à l'enseignement post-initial n'est pas répartie de manière égale dans la société, les travailleurs plus âgés ayant un faible niveau d'études et les travailleurs sous contrat temporaire en particulier étant beaucoup moins bien représentés. Si l'on veut créer des sociétés inclusives et réactives - dans lesquelles les personnes sont en mesure de travailler plus longtemps - il faut que le développement continu des compétences, tant pour les travailleurs que pour les entreprises, soit érigé en priorité.

En troisième lieu, à condition qu'elles soient comprises et utilisées efficacement, les compétences et les qualifications se traduiront par une plus grande mobilité de la main-d'œuvre, une meilleure adéquation de l'offre et de la demande sur les marchés du travail au sein de l'UE et, enfin, de meilleurs résultats économiques et sociaux. Toutefois, il reste un problème de perception et, dans une certaine mesure, de manque de **confiance quant à la qualité des qualifications** acquises dans un autre État membre ou en dehors de l'UE, ce qui fait obstacle à la mobilité des travailleurs dans l'UE et à l'intégration des travailleurs venus de pays tiers. Cette situation entrave le fonctionnement du marché intérieur et dissuade les travailleurs de l'UE d'entrer sur les marchés du travail d'autres États membres.

Les compétences ne se traduiront par de meilleurs résultats économiques et sociaux que si elles sont utilisées efficacement. Un enjeu particulièrement important des politiques en matière de compétences est **l'établissement de liens entre différents environnements d'apprentissage**. Après tout, nous apprenons non seulement à l'école, mais aussi pendant et/ou après avoir terminé l'enseignement initial dans des environnements d'apprentissage informels (par exemple apprentissage par la pratique) au travail, à la maison, dans des collectivités et avec les pairs. Des progrès ont été réalisés en ce qui concerne la **validation de l'apprentissage non formel et informel**¹². Cela est particulièrement important pour les personnes peu qualifiées, qui sont au chômage ou risquent de l'être, et pour ceux qui doivent changer de parcours de carrière, l'objectif étant d'identifier les besoins de développement ou d'ouvrir l'accès aux programmes de requalification. Les possibilités et les niveaux de validation de l'apprentissage non formel et informel sont toutefois très variables d'un État membre à un autre¹³.

Les compétences jouent aussi un rôle clé pour faire face à la situation migratoire actuelle en Europe. Il est essentiel de **favoriser l'inclusion des migrants dans le marché du travail** pour garantir leur intégration effective dans les sociétés d'accueil et leur impact positif sur l'économie de l'UE. Des politiques ciblées de développement des compétences peuvent apporter une contribution positive à cet égard.

Même si un certain nombre **d'initiatives et d'instruments** sont en place au niveau de l'UE, il est important d'évaluer si ceux-ci sont adaptés aux objectifs poursuivis et de déterminer quelles améliorations et harmonisations peuvent être apportées aux niveaux européen, national et régional.

¹² Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel.

¹³ Inventaire européen de validation des apprentissages non formels et informels de 2014.

Organisation du débat

Les ministres sont invités à faire part de leurs attentes et à apporter des contributions et des orientations concernant la prochaine stratégie pour des compétences, en réponse aux (à l'une des) questions posées ci-dessous.

1. **Élaborer la stratégie pour des compétences**

Quelles devraient être les priorités de l'UE et quelle pourrait être la meilleure manière, pour la Commission européenne, d'apporter son concours à cet égard ? Serait-il utile d'établir des critères de référence en vue d'évaluer les résultats des États membres et ces critères devraient-ils être utilisés dans le cadre du Semestre européen ?

2. **Transition entre le monde de l'éducation et celui du travail**

Comment les politiques de l'emploi et les employeurs pourraient-ils contribuer à un renforcement des compétences des personnes entrant sur le marché du travail ? Quel rôle pourraient jouer les organisations de travailleurs, les employeurs, les établissements d'enseignement et les pouvoirs publics afin de faciliter la transition entre le monde de l'éducation et celui du travail ?

3. **Maintenir les travailleurs sur le marché de l'emploi**

Compte tenu des tendances en matière de robotisation et de numérisation, et de leurs effets sur l'emploi dans le secteur médian du marché du travail (polarisation des emplois), comment (les partenariats entre) les entreprises, le monde de l'éducation et les pouvoirs publics pourraient-ils s'adapter à une économie en mutation et investir ensemble de manière continue afin de tenir à jour les compétences de la main-d'œuvre ? Quelles mesures devraient être prises pour inciter davantage les employeurs à prendre leurs responsabilités et investir de manière continue dans tous les travailleurs, y compris les travailleurs sous contrat temporaire ou exerçant une activité indépendante ?

4. **Exploiter pleinement le potentiel de la main-d'œuvre**

Comment les compétences acquises par l'apprentissage non formel et informel pourraient-elles être mieux reconnues et utilisées ? De quelle manière pourrait-on mettre au point des stratégies efficaces conduisant à une participation plus élevée des travailleurs plus âgés ayant un faible niveau d'études et des travailleurs sous contrat temporaire ?