



Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 13 octobre 2022
(OR. en)

13365/22

**Dossier interinstitutionnel:
2022/0326(COD)**

**SOC 556
EMPL 388
EDUC 344
JEUN 156
ECOFIN 1022
JAI 1315**

NOTE DE TRANSMISSION

Origine:	Pour la secrétaire générale de la Commission européenne, Madame Martine DEPREZ, directrice
Date de réception:	13 octobre 2022
Destinataire:	Secrétariat général du Conseil
N° doc. Cion:	COM(2022) 526 final
Objet:	Proposition de DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative à l'Année européenne des compétences 2023

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2022) 526 final.

p.j.: COM(2022) 526 final



Bruxelles, le 12.10.2022
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Proposition de

DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relative à l'Année européenne des compétences 2023

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

• Justification et objectifs de la proposition

Dans son **discours sur l'état de l'Union européenne** du 14 septembre 2022, la présidente von der Leyen a désigné la «*main-d'œuvre ayant les compétences recherchées*» comme un facteur crucial pour la compétitivité actuelle et future de notre économie sociale de marché. Les compétences se traduisent par des emplois plus nombreux et de meilleure qualité étant donné que la présence d'une main-d'œuvre qualifiée est un moteur essentiel de la croissance, qui renforce le pouvoir d'innovation et la compétitivité de toutes les entreprises européennes, en particulier des petites et moyennes entreprises (PME).

Doter la main-d'œuvre européenne des compétences nécessaires permet également de faire en sorte que les transitions écologique et numérique soient socialement équitables et justes. L'acquisition de compétences donne aux individus les moyens de s'adapter aux changements du marché du travail et de s'engager pleinement dans la société et la vie démocratique, de sorte que personne ne soit laissé pour compte, ainsi que le prévoit la **stratégie européenne en matière de compétences de 2020**¹, conformément au mode de vie européen². Sur cette base, la **déclaration de Porto**³, approuvée par les dirigeants de l'UE en mai 2021, témoigne d'un engagement fort en faveur du perfectionnement et de la reconversion professionnels ainsi que de l'amélioration de l'employabilité. Elle a salué les objectifs ambitieux de l'UE fixés par le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, à savoir la participation d'au moins 60 % des adultes à une formation chaque année et un taux d'emploi s'élevant au moins à 78 % d'ici à 2030, ce qui implique de mettre en œuvre des efforts considérables pour faire rentrer davantage de femmes et de jeunes sur le marché du travail.

L'Année européenne des compétences 2023, annoncée par la présidente von der Leyen dans son discours sur l'état de l'Union européenne, constitue une occasion unique de soutenir les entreprises européennes, et en particulier les petites et moyennes entreprises, pour lesquelles «*le manque de main d'œuvre est également un défi*» en mettant davantage l'accent, dans le cadre de nos investissements, sur la formation professionnelle et l'amélioration des compétences, en assurant une coopération plus étroite avec les entreprises, en faisant correspondre les besoins des entreprises aux aspirations des demandeurs d'emploi, qu'ils soient peu ou hautement qualifiés, et en accélérant et en facilitant la reconnaissance des qualifications, y compris celles des ressortissants de pays tiers.

La pandémie de COVID-19 et l'actuelle guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine ont révélé et accentué les dépendances stratégiques et les inadéquations de main-d'œuvre existant en Europe.

En outre, les transitions écologique et numérique, ainsi que d'autres évolutions structurelles telles que la nécessité d'accroître la résilience et la mondialisation, ont une incidence sur l'ensemble des professions du marché du travail européen, modifiant les compétences

¹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des régions, Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience, ([COM\(2021\) 274 final](#)).

² Le rapport de prospective stratégique 2022 [COM (2022) 289 final] appelait, par exemple, à augmenter les dépenses dans le domaine de l'éducation et de la formation, tout en soulignant que cela suppose à la fois des compétences d'apprentissage pour s'adapter à une réalité technologique et un marché du travail en mutation rapide, ainsi que des compétences vertes et une sensibilisation au changement climatique.

³ [Déclaration de Porto — Consilium \(europa.eu\)](#)

nécessaires pour que l'économie européenne se développe de manière durable et compétitive. Par exemple, pour mettre fin à la dépendance à l'égard des importations d'énergie en provenance de Russie et atteindre les objectifs ambitieux de l'UE en matière d'efficacité énergétique et d'énergies renouvelables, il est nécessaire de déployer massivement et rapidement des efforts pour améliorer l'efficacité énergétique, soutenir les rénovations de bâtiments et accroître les énergies renouvelables. Or, ce déploiement dépend de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée dans toute l'UE.

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 %⁴, 77 % des entreprises éprouvent des difficultés à trouver des salariés détenant les compétences requises, et cela depuis 2019⁵. En particulier, le problème le plus important pour un quart des petites et moyennes entreprises de l'UE, qui représentent 99 % de l'ensemble des entreprises de l'UE, est de trouver du personnel qualifié et des cadres expérimentés⁶. 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. À 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 mathématiques⁷. Ces pénuries témoignent d'une demande de main d'œuvre croissante, qu'il s'agisse de travailleurs hautement ou peu qualifiés. Dans ce contexte, le bon fonctionnement du marché du travail européen dépend de la disponibilité d'une main-d'œuvre possédant les compétences appropriées et de la garantie que la participation des individus aux activités de perfectionnement et de reconversion professionnels répond aux besoins des entreprises dans l'ensemble de l'Union.

L'UE est confrontée à une pénurie sans précédent de femmes dans les carrières et l'enseignement des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Les femmes représentent 52 % de la population européenne et la majorité des diplômés de l'enseignement supérieur dans l'UE, mais seulement 2 scientifiques et ingénieurs sur 5 et 18 % des spécialistes des TIC sont des femmes⁸. Par ailleurs, les jeunes filles sont attirées par le domaine des STIM à l'école et, dans certains pays, elles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons. Ce phénomène de la perte de talents est désigné sous le nom de «tuyau percé».

Remédier aux déficits de compétences peut stimuler le pouvoir d'innovation et la croissance de l'économie sociale de marché européenne, ce qui est particulièrement pertinent pour les compétences numériques. À titre d'illustration, 70 % des entreprises déclarent que le manque de personnel possédant des compétences numériques adéquates constitue un obstacle à l'investissement⁹, tandis que près de la moitié de la population de l'UE n'a pas ou très peu de

⁴ Eurostat, Taux de chômage, ([une rt m](#))

⁵ Eurofound, Enquête sur les entreprises européennes 2019

⁶ Eurostat, [Chiffres clés sur les entreprises européennes](#), édition 2022, p. 10.

⁷ Autorité européenne du travail, Rapport sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre 2021 et ENISA, «Cybersecurity skills development in the EU» (Développement des compétences en matière de cybersécurité dans l'UE), mars 2020. Les études de l'ENISA mettent en évidence un déficit de 291 000 professionnels dans le domaine de la cybersécurité.

⁸ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2019), [Gender Equality Index 2020: key findings for the EU](#) (Indice d'égalité entre les sexes 2020: principaux résultats pour l'UE), Office des publications de l'Union européenne, 2021

⁹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Une boussole numérique pour 2030: l'Europe balise la décennie numérique» [[COM\(2021\) 118 final](#)].

compétences numériques¹⁰. Consciente de ce défi, la communication relative à une boussole numérique pour 2030 fixe l'objectif de l'UE à 80 % d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base et 20 millions de spécialistes des TIC employés d'ici à 2030¹¹. La recommandation n° 32 de la conférence sur l'avenir de l'Europe a en outre souligné la nécessité de doter tous les citoyens de l'Union des compétences numériques nécessaires¹².

Une main-d'œuvre possédant les compétences adéquates est également une condition préalable à la transition écologique, qui devrait générer 2,5 millions d'emplois supplémentaires dans l'UE d'ici à 2030¹³. L'importance de cette question a également été soulignée en conclusion de l'Année européenne de la jeunesse 2022, soulignant l'urgence de doter les jeunes européens des compétences pour l'avenir.

Étant donné que seulement environ 37 % des adultes suivent une formation¹⁴, il est essentiel d'investir davantage dans les possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels et d'encourager tous les adultes en âge de travailler à y participer afin de tirer parti des possibilités offertes par les transitions écologique et numérique.

La pénurie de personnel, déjà évidente, 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 2070¹⁵, et que le taux de dépendance des personnes âgées devrait passer de 32 en 2020 à 54 en 2070¹⁶. 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 et de veiller à ce qu'elle ait la capacité de participer pleinement à la société et d'accéder à des services essentiels de plus en plus disponibles uniquement en ligne.

Cependant, 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. Au cours de la dernière décennie, les travailleurs migrants¹⁷ ont occupé une proportion importante des nouveaux emplois dans l'UE, contribuant ainsi à répondre aux besoins du marché du travail. L'admission de migrants s'inscrit dans le cadre d'une série de mesures plus large visant à remédier à la fois à l'existence et aux causes profondes des pénuries de main-d'œuvre et de compétences. La pandémie de COVID-19 a révélé que pas moins de 13 % des travailleurs

¹⁰ Commission européenne, Indice relatif à l'économie et à la société numériques ([DESI](#)).

¹¹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Une boussole numérique pour 2030: l'Europe balise la décennie numérique» [[COM\(2021\) 118 final](#)].

¹² Conférence sur l'avenir de l'Europe — [Rapport sur les résultats finaux](#), mai 2022.

¹³ Cedefop, L'emploi vert et la transformation des compétences, p. 22.

¹⁴ Eurostat, [TRNG_AES_100](#), données de 2016, se rapportant à la participation à une formation au cours des 12 derniers mois, hors formation professionnelle.

¹⁵ Eurostat, «Population au 1^{er} janvier par âge, sexe et type de projection (proj_19np)»

¹⁶ Défini comme le rapport entre le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus et le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans, multiplié par 100. Voir Eurostat, [PROJ_19NDBI](#)

¹⁷ Au 1^{er} janvier 2021, les ressortissants de pays tiers résidant dans un État membre de l'EU-27 représentaient 5,3 % de la population totale. Cependant, selon Eurostat, en 2020 (sur la base des données de l'enquête sur les forces de travail et de la classification internationale type des professions CITP-08), ils représentaient 8,7 % des aides de ménage, 7,2 % des assistants de préparation des aliments, 6,9 % des manœuvres de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, 6,1 % des ouvriers du bâtiment et 6,0 % des manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil, de l'industrie manufacturière et des transports.

assurant des fonctions essentielles — des médecins aux infirmiers, en passant par les chauffeurs — étaient des migrants¹⁸.

Ainsi, faire de l'UE un espace attrayant pour les talents du monde entier dans les professions en pénurie de main-d'œuvre est une condition préalable pour que l'Union reste compétitive à l'échelle mondiale. À cette fin, 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, mais aussi de bénéficier de possibilités d'apprentissage, de mobilité et de reconnaissance des qualifications, de façon circulaire et mutuellement avantageuse. Cela vaut aussi bien pour les personnes qualifiées nouvellement arrivées que pour les ressortissants de pays tiers qui résident déjà légalement dans l'UE et dont les taux de participation au marché du travail tendent à être inférieurs à ceux des citoyens de l'UE¹⁹. Cette approche englobe également le soutien continu à l'intégration sur le marché du travail des personnes fuyant la guerre en Ukraine, pour autant qu'elles décident de rester dans l'UE.

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. L'objectif est de veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte lors de la double transition et de la reprise économique, et notamment de remédier aux pénuries de main-d'œuvre, afin d'obtenir une main-d'œuvre mieux qualifiée dans l'UE, qui soit en mesure de saisir les opportunités offertes par ce processus. Pour ce faire, l'UE se propose de:

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.

¹⁸ JRC, [Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response](#), (Les migrants travailleurs clés: leur contribution à la réponse de l'Europe face à la COVID- 19), 23 avril 2020.

¹⁹ Eurostat, [Statistiques sur l'intégration des migrations — indicateurs du marché du travail](#) (données extraites en avril 2021). Par exemple, en 2020, le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans dans l'UE était de 61,9 % pour les personnes nées en dehors de l'UE, contre 73,5 % pour la population née dans le pays ainsi que pour les personnes nées dans un autre État membre de l'UE.

- **Cohérence avec les dispositions existantes dans le domaine d'action**

Le principe 1 du **socle européen des droits sociaux** consacre le droit de toute personne à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie, ce qui permet aux individus de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail. Le principe 4 dispose que toute personne a droit de bénéficier, en temps utile, d'une aide adaptée à ses besoins afin d'améliorer ses perspectives d'emploi salarié ou non salarié. Cela inclut le droit de recevoir une aide en matière de formation et de reconversion. Le principe 5 relatif aux emplois sûrs et adaptables souligne que, indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation.

Les initiatives européennes en faveur de la réalisation de ces droits ont une longue histoire. L'Année européenne des compétences 2023 renforcera encore un certain nombre d'initiatives existantes, en créant des synergies entre les actions et en mettant l'accent sur l'accélération de la réalisation des objectifs de l'UE pour 2030 en matière d'emploi et de compétences.

La stratégie européenne en matière de compétences de 2020 en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience est le plan stratégique quinquennal de la Commission visant à former davantage de personnes, avec une plus grande fréquence, et pour les compétences requises sur le marché du travail. Ce plan définit 12 actions concrètes, dont les recommandations du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels, les comptes de formation individuels, les microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité, le renforcement des compétences des chercheurs et le pacte pour les compétences. Leur mise en œuvre sera davantage encouragée dans le cadre de l'Année européenne des compétences 2023, en veillant à ce qu'elles atteignent pleinement leur potentiel. Cela contribuera également à la priorité du nouvel **agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes**, qui vise à renforcer l'offre et l'utilisation de possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels grâce à un financement durable.

La **nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe mise à jour en 2020** présente un plan permettant à l'industrie de l'UE de tirer les enseignements de la pandémie de COVID-19, de renforcer la résilience économique et d'accélérer la transition écologique et numérique. Ce plan comprend notamment une approche stratégique souple fondée sur les écosystèmes, axée sur une meilleure connexion de tous les acteurs au sein d'une chaîne de valeur ou d'un écosystème industriel, qui prévoit notamment des parcours de transition comportant une forte dimension des compétences. L'Année européenne des compétences 2023 renforcera la voix des entreprises européennes et de leurs salariés au sein des écosystèmes industriels, en s'appuyant également sur les structures de dialogue social existantes.

L'approche globale de la Commission européenne en matière de migration légale et d'intégration est exposée dans le **nouveau pacte sur la migration et l'asile**. En ce qui concerne la migration légale, la Commission a proposé un certain nombre d'initiatives qui ont pour objet d'attirer les ressortissants de pays tiers possédant les compétences nécessaires dans l'UE. Cela inclut le déploiement d'un **réservoir européen de talents** et la conclusion avec des pays partenaires de **partenariats destinés à attirer les talents**. En 2023, les États membres mettront également en œuvre la **refonte de la directive «carte bleue européenne»** et il conviendra de négocier des **propositions de refonte de la directive sur les résidents de longue durée et de la directive sur le permis unique**. En outre, la Commission européenne promouvra des **voies d'accès complémentaires à l'UE** pour les personnes ayant besoin d'une protection internationale, afin d'exploiter les talents des réfugiés.

Le **plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion 2021-2027** reconnaît que les compétences et les talents des migrants et des citoyens de l'UE issus de l'immigration sont souvent sous-évalués ou sous-utilisés et propose des mesures visant à mieux exploiter leur potentiel sur le marché du travail de l'UE. L'Année européenne des compétences 2023 permettra de promouvoir les initiatives existantes et complétera leurs effets, notamment en accélérant et en facilitant la reconnaissance des qualifications délivrées en dehors de l'Union, ce qui permettra aux ressortissants de pays tiers de réaliser pleinement leur potentiel sur le marché du travail européen.

À la suite du discours sur l'état de l'Union européenne en 2021, la Commission européenne a mis en œuvre un dialogue structuré avec les États membres dans l'ensemble des gouvernements et des parties prenantes afin de faire progresser les investissements et les réformes des politiques en matière d'éducation et de compétences numériques, compte tenu des défis transversaux posés par la transition numérique et de la nécessité d'accélérer l'élaboration des politiques et d'obtenir des résultats. L'Année européenne des compétences 2023 pourrait s'appuyer sur le processus de dialogue structuré, en élargissant son champ d'action pour répondre aux objectifs décrits ci-dessus.

Les fonds et instruments de l'Union européenne joueront également un rôle essentiel dans la mise en œuvre de l'Année européenne des compétences 2023. Le Fonds social européen plus (FSE +), doté d'un budget de plus de 99 milliards d'euros pour la période de programmation 2021-2027, demeure le principal instrument d'investissement dans les ressources humaines, en synergie avec d'autres fonds [le programme InvestEU, le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des personnes déplacées, le Fonds européen de développement régional (FEDER), le Fonds pour une transition juste (FTJ), le corps européen de solidarité, le programme pour une Europe numérique, Erasmus +, Horizon Europe, le programme pour l'environnement et l'action pour le climat (LIFE), le Fonds pour la modernisation, l'instrument d'appui technique (TSI), l'instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale (IVCDDCI)] et les réformes et investissements liés aux compétences inclus dans les plans nationaux des États membres au titre de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR).

L'Année européenne des compétences 2023 s'appuiera également sur les travaux de toutes les **agences européennes** actives dans le domaine des compétences et de l'emploi, en renforçant encore leurs activités et en créant des synergies, en particulier avec le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), la Fondation européenne pour la formation (ETF), l'Autorité européenne du travail (AET), l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et l'Agence de l'Union européenne pour la cybersécurité (ENISA).

- **Cohérence avec les autres politiques de l'Union**

L'Année européenne des compétences 2023 favorisera également les synergies entre les politiques relatives aux compétences et les initiatives de l'UE en matière de formation. Le **plan d'action en matière d'éducation numérique** accorde la priorité au renforcement des aptitudes et des compétences numériques, notamment la résilience démocratique et l'éducation aux médias. L'**espace européen de l'éducation** soutient la poursuite du développement des systèmes d'éducation et de formation dans les États membres. En créant un espace de discussion et d'échange, l'Année européenne des compétences 2023 permettra de jeter des ponts entre ces domaines. Le renforcement des compétences fondamentales et transversales des chercheurs est un élément central de l'**Espace européen de la recherche**, qui répond à la demande de talents hautement qualifiés sur le marché du travail.

La **garantie renforcée pour la jeunesse** met l'accent sur l'intégration des NEET dans le marché du travail. L'un de ses facteurs clés est l'accès à une éducation et à une formation de qualité afin d'améliorer l'employabilité en fonction des besoins du marché du travail.

L'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail a une forte incidence positive sur l'économie, notamment dans le contexte d'une diminution de la main-d'œuvre, des pénuries de compétences et de l'objectif ambitieux de Porto d'atteindre un taux d'emploi s'élevant à de 78 % d'ici à 2030. La **stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes** vise à lutter contre les écarts de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes et les stéréotypes sexistes, par exemple dans les professions traditionnellement masculines ou féminines telles que les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques, ou dans le secteur des soins de santé.

Malgré une légère augmentation continue du taux d'emploi des personnes handicapées au cours de la dernière décennie, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes valides s'élève à environ 24 points de pourcentage dans l'UE. Le **train de mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées** présente des mesures visant à améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées, en leur permettant d'acquérir des compétences, de se reconverter ou de se perfectionner pour répondre aux besoins du marché du travail, et souligne la nécessité d'augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées.

En outre, étant donné que les compétences sont fondamentales et intéressent tous les secteurs économiques, la plupart des initiatives de l'UE envisagent des mesures expressément liées aux compétences. Le développement des compétences joue un rôle crucial pour le succès de nombreuses autres politiques de l'Union sur lesquelles s'appuiera l'Année européenne des compétences 2023, parmi lesquelles le **pacte vert pour l'Europe**, qui inclut le **paquet «Ajustement à l'objectif 55»**, la **vague de rénovations pour l'Europe**, le **plan REPowerEU**, la proposition de **refonte de la directive sur l'efficacité énergétique**, le **nouveau plan d'action pour une économie circulaire**, le **plan d'action «zéro pollution»**, la **stratégie de l'UE en faveur de la biodiversité à l'horizon 2030**, la **stratégie "De la ferme à la table"** et la **communication relative à une nouvelle approche pour une économie bleue durable dans l'Union européenne**.

L'année des compétences 2023 s'appuiera en outre sur le **nouveau Bauhaus européen**, **Horizon Europe** et ses missions, le **nouveau programme européen d'innovation**, la **stratégie européenne pour les universités**, la stratégie **«Façonner l'avenir numérique de l'Europe»**, la **stratégie européenne pour les données**, la **décennie numérique**, la proposition de la Commission concernant une **déclaration européenne sur les droits et principes numériques pour la décennie numérique**, le **cadre commun UE/OCDE de compétences financières pour les adultes**, la **stratégie en faveur des droits des personnes handicapées**, le **plan d'action de l'UE contre le racisme**, le **cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms**, le **plan d'action sur l'intégration et l'inclusion 2021-2027**, le **plan d'action pour la démocratie européenne**, la **vision à long terme pour les zones rurales de l'UE**, la **communication relative à une nouvelle approche pour une économie bleue durable dans l'Union européenne**, la **stratégie européenne en matière de soins**, le **plan d'action de l'Union pour l'économie sociale et le parcours de transition pour un écosystème industriel de la proximité et de l'économie sociale**, le **règlement européen sur les matières premières critiques et la communication sur la résilience des matières premières critiques**, la **communication conjointe sur l'analyse des déficits d'investissement dans le domaine de la défense et sur la voie à suivre** et le **règlement relatif au programme spatial**. Chacune de ces initiatives et stratégies comprend des mesures susceptibles d'être liées au développement des compétences de manière générale ou pour des groupes particuliers ou se réfère à des ensembles de compétences spécifiques.

De plus, l'UE encourage les politiques et les investissements dans le domaine des compétences à l'échelle mondiale. La **stratégie «Global Gateway»** et le **plan d'action pour la jeunesse** accordent la priorité aux investissements dans des systèmes éducatifs de qualité dans les pays partenaires. L'Équipe Europe contribue au développement des compétences, notamment en soutenant la formation des enseignants et les initiatives liées à l'enseignement et à la formation professionnels. Ces efforts incluant la dimension extérieure complètent directement les objectifs énoncés dans la présente proposition.

2. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ

• Base juridique

En vertu de l'article 149 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'Union a compétence, dans le domaine de l'emploi, pour soutenir les actions des États membres, encourager la coopération, fournir des analyses comparatives et des conseils et promouvoir des approches innovantes. L'article 149 du TFUE prévoit que les mesures de l'Union peuvent comporter l'adoption d'*«actions d'encouragement destinées à favoriser la coopération entre les États membres et à soutenir leur action dans le domaine de l'emploi par le biais d'initiatives visant à développer les échanges d'informations et de meilleures pratiques, en fournissant des analyses comparatives et des conseils ainsi qu'en promouvant les approches novatrices et en évaluant les expériences, notamment en ayant recours aux projets pilotes»*.

La présente décision contribuera aux objectifs énoncés à l'article 145 du TFUE, aux termes duquel les États membres et l'Union *«s'attachent à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi, et en particulier à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie»*.

• Subsidiarité (en cas de compétence non exclusive)

La présente proposition est conforme au principe de subsidiarité prévu à l'article 5, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne. Les objectifs de la proposition ne peuvent être atteints dans une mesure suffisante par la seule action des États membres, car une action menée exclusivement à l'échelle nationale ne permet pas de tirer parti de la dimension européenne des échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre les États membres. L'Union poursuit ses objectifs par des moyens appropriés, en fonction des compétences qui lui sont attribuées dans les traités. Par ailleurs, l'action des États membres profiterait de l'action entreprise en matière de sensibilisation et de visibilité au sein de l'UE et au-delà de ses frontières.

• Proportionnalité

La présente proposition est conforme au principe de proportionnalité prévu à l'article 5, paragraphe 4, du traité sur l'Union européenne. La démarche proposée est simple: elle s'appuie sur des programmes existants et consiste à recentrer les activités de communication sur les thèmes de l'Année européenne des compétences 2023. Elle n'entraîne aucune contrainte de gestion disproportionnée pour les administrations qui mettront en œuvre la proposition.

L'action de l'Union soutiendra et complétera les efforts des États membres. D'une part, elle permettra, d'améliorer l'efficacité des instruments de l'UE et, d'autre part, jouera un rôle de catalyseur en encourageant les synergies et la coopération entre les États membres, les organisations et les fondations, ainsi que les entreprises privées et publiques.

L'action de l'Union n'ira pas au-delà de ce qui est nécessaire pour résoudre les problèmes recensés et atteindre les objectifs de l'initiative.

- **Choix de l'instrument**

Une décision du Parlement européen et du Conseil est l'instrument le plus approprié pour garantir la pleine association de l'autorité législative à la proclamation de l'année 2023 comme Année européenne des compétences.

3. RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS EX POST, DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D'IMPACT

- **Évaluations ex post/bilans de qualité de la législation existante**

Sans objet.

- **Consultation des parties intéressées**

Sans objet.

- **Obtention et utilisation d'expertise**

Sans objet.

- **Analyse d'impact**

Il n'a pas été nécessaire d'effectuer d'analyse d'impact. Les objectifs de l'initiative proposée s'inscrivent dans le cadre des objectifs des politiques et programmes existants de l'Union. L'Année européenne des compétences 2023 peut être mise en œuvre dans les limites budgétaires existantes par l'utilisation des programmes qui définissent des priorités de financement sur une base annuelle ou pluriannuelle. L'initiative proposée n'aurait pas d'incidences sociales, économiques ou environnementales notables autres que celles des instruments existants.

- **Réglementation affûtée et simplification**

Sans objet.

- **Droits fondamentaux**

Sans objet.

4. INCIDENCE BUDGÉTAIRE

La proposition ne nécessite pas de ressources budgétaires supplémentaires en matière de crédits. Tous les besoins peuvent être satisfaits par des redéploiements à partir de l'assistance technique du FSE+, y compris le recrutement d'un certain nombre d'agents intérimaires pour contribuer à la mise en œuvre de campagnes de communication et l'organisation d'événements sur le terrain, dès 2022 et jusqu'en 2024. Le personnel permanent en place encadrera les agents intérimaires afin d'assurer le bon déroulement des opérations tout au long de l'année.

5. AUTRES ÉLÉMENTS

- **Plans de mise en œuvre et modalités de suivi, d'évaluation et d'information**

La proposition prévoit l'obligation pour la Commission de présenter, au plus tard le 31 décembre 2024, un rapport sur la mise en œuvre, les résultats et l'évaluation globale des initiatives couvertes par l'Année européenne des compétences.

- **Documents explicatifs (pour les directives)**

Sans objet.

- **Explication détaillée de certaines dispositions de la proposition**

Proposition de

DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**relative à l'Année européenne des compétences 2023**

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,
vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 149,
vu la proposition de la Commission européenne,
après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,
vu l'avis du Comité économique et social européen²⁰,
vu l'avis du Comité des régions²¹,
statuant conformément à la procédure législative ordinaire,
considérant ce qui suit:

- (1) 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. Des compétences plus nombreuses et de meilleure qualité ouvrent de nouvelles possibilités et donnent aux citoyens les moyens de participer pleinement au marché du travail, à la société et à la démocratie, de bénéficier des possibilités offertes par les transitions écologique et numérique et d'exercer leurs droits.
- (2) Dans l'ensemble de l'Union, les entreprises font état de difficultés à trouver des travailleurs dotés des compétences nécessaires. 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. À 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 mathématiques²². De plus en plus souvent, l'obstacle majeur au succès de la transition numérique et écologique est le manque de travailleurs possédant les compétences adéquates. Le vieillissement démographique devrait s'accélérer dans de nombreux États membres au cours de la prochaine décennie à mesure que les cohortes du «baby boom» prennent leur retraite, d'où

²⁰ JO C [...] du [...], p. [...].

²¹ JO C [...] du [...], p. [...].

²² Autorité européenne du travail, Rapport sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre 2021 et ENISA, «Cybersecurity skills development in the EU», mars 2020. Les études de l'ENISA ont conclu à un déficit de 291 000 spécialistes dans le secteur de la cybersécurité.

l'urgence d'exploiter pleinement le potentiel de tous les adultes en âge de travailler, en investissant de manière continue dans leurs compétences et en mobilisant davantage de citoyens, notamment des femmes et des jeunes, en particulier ceux ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET).

- (3) Trouver du personnel qualifié ou des cadres expérimentés reste également le principal problème pour un quart des 25 millions de petites et moyennes entreprises (PME) de l'Union²³, qui constituent l'épine dorsale de l'économie de l'Union puisqu'elles représentent 99 % des entreprises et occupent 83 millions de personnes. La communication de la Commission intitulée «Une stratégie axée sur les PME pour une Europe durable»²⁴ reconnaît le rôle essentiel des PME pour la compétitivité et la prospérité de l'Europe.
- (4) Le faible niveau de compétences des adultes en âge de travailler reste un défi de taille pour l'Union et montre qu'il existe encore un potentiel considérable en matière de perfectionnement et de reconversion professionnels qui, s'il était pleinement exploité, pourrait atténuer les pénuries croissantes de main-d'œuvre dans des secteurs comme l'industrie manufacturière et les services, et en particulier dans les activités économiques liées à l'hôtellerie et à la fabrication d'équipements informatiques et électroniques, ainsi que dans le secteur des soins²⁵. Or, la participation à l'éducation et à la formation des adultes dans l'Union a stagné au cours de la dernière décennie et 21 États membres n'ont pas atteint l'objectif fixé au niveau de l'UE pour 2020. Pour de nombreux adultes, notamment ceux qui occupent des formes de travail atypiques, les salariés des petites et moyennes entreprises, les chômeurs, les inactifs et les personnes peu qualifiées, les possibilités de développement des compétences sont trop souvent hors de portée. L'accroissement des possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels pour ces groupes et pour tous les adultes en âge de travailler augmentent aussi les chances d'atteindre l'objectif, au niveau de l'UE, d'un taux d'emploi de 78 % (ce taux était de 73,1 % en 2021)²⁶.
- (5) Aux termes du principe n° 1 du socle européen des droits sociaux²⁷, «toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail». Le principe n° 4 porte sur le soutien actif à l'emploi et affirme le droit de toute personne à bénéficier, en temps utile, d'une aide adaptée à ses besoins afin d'améliorer ses perspectives d'emploi salarié ou non salarié, y compris le droit de recevoir une aide en matière de formation et de reconversion. Le principe n° 5 concernant des emplois sûrs et adaptables énonce le fait que, indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs devraient bénéficier d'un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation. L'article 14, paragraphe 1, de la charte des droits

²³ Eurostat, [Key Figures on European Businesses](#), édition 2022, p. 10.

²⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Une stratégie axée sur les PME pour une Europe durable et numérique [[COM\(2020\) 103 final](#)].

²⁵ Commission européenne, *Labour Market and Wage Developments in Europe 2021*, p. 26.

²⁶ Eurostat, Emploi (en pourcentage de la population âgée de 20 à 64 ans), ([LFSI_EMP_A](#)).

²⁷ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, «Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux», [COM/2017/0250 final](#).

fondamentaux de l'Union européenne (ci-après «la charte»)²⁸ dispose que toute personne a droit à l'éducation, ainsi qu'à l'accès à la formation professionnelle et continue.

- (6) Conformément au principe n° 3 du socle européen des droits sociaux, toute personne a droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances, y compris en matière d'emploi et d'éducation, sans distinction fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'Année européenne des compétences devrait être déployée de manière inclusive et promouvoir activement l'égalité pour tous. Comme il est souligné dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux²⁹, en augmentant la participation des groupes actuellement sous-représentés sur le marché du travail, nous pourrions parvenir à une croissance de l'emploi plus inclusive.
- (7) La stratégie européenne en matière de compétences³⁰, adoptée en juillet 2020, appelle à une révolution des compétences qui permettra de garantir la relance de notre économie, le renforcement de la compétitivité de l'Europe à l'échelle mondiale et de veiller à ce que les transitions écologique et numérique se traduisent par de nouvelles possibilités pour tous. Elle vise à encourager l'action collective en matière de compétences, à faire en sorte que le contenu de la formation suive l'évolution des besoins du marché du travail et à mieux aligner les offres de formation sur les aspirations des citoyens afin d'encourager la participation de toute la population en âge de travailler. Les objectifs et les actions présentés dans la stratégie ont été salués par le Parlement dans sa résolution du 11 février 2021³¹.
- (8) Le 25 juin 2021, dans le droit fil de la déclaration de Porto³², le Conseil européen a salué les grands objectifs de l'UE définis dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, soutenant ainsi l'ambition de garantir d'ici 2030 un taux d'emploi d'au moins 78 % et la participation d'au moins 60 % de la population adulte à une formation chaque année.
- (9) Le 14 septembre 2022, la présidente von der Leyen a annoncé, dans son discours sur l'état de l'Union³³, que la Commission européenne proposerait de faire de 2023 l'Année européenne des compétences. La présidente a attiré l'attention sur le problème des déficits de main-d'œuvre dans certains secteurs et souligné l'importance de l'investissement dans l'enseignement et le perfectionnement professionnels. Elle a également rappelé qu'attirer les compétences appropriées en Europe devait faire partie de la solution et qu'il y avait lieu à cet effet d'accélérer et de faciliter la reconnaissance des qualifications également pour ce qui est des ressortissants de pays tiers. En faisant de 2023 l'Année européenne des compétences, la Commission cherche à donner une nouvelle dynamique et à favoriser la mise en œuvre des

²⁸ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne [2000/C 364/01].

²⁹ [Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux \(europa.eu\)](#).

³⁰ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des régions – Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience [[COM\(2021\) 274 final](#)].

³¹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience [[2020/2818\(RSP\)](#)].

³² [Conclusions du Conseil européen](#) des 24 et 25 juin 2021, dans le prolongement de la [déclaration de Porto](#) du 8 mai 2021.

³³ Discours sur l'état de l'Union 2022, en ligne à l'adresse suivante: [Discours sur l'état de l'Union\(europa.eu\)](#).

nombreuses mesures qu'elle a déjà prises pour renforcer le perfectionnement et la reconversion professionnels dans l'Union, de manière à remédier aux pénuries sur le marché du travail et à soutenir la croissance durable de l'économie sociale de marché de l'UE.

Le 15 septembre 2021, la présidente von der Leyen a annoncé, dans son discours sur l'état de l'Union européenne, le lancement d'un dialogue structuré au plus haut niveau afin de renforcer les engagements en matière de compétences numériques et d'éducation. Les États membres ont désigné des coordinateurs nationaux pour ce processus. L'Année européenne des compétences 2023 s'appuiera sur le processus de dialogue structuré, en élargissant son champ d'action conformément aux objectifs de la présente décision.

L'Année européenne des compétences fait suite à l'Année européenne de la jeunesse 2022, dont l'objectif était de donner des moyens d'action aux jeunes, y compris aux jeunes ayant moins de perspectives, les mettre à l'honneur, les soutenir et nouer avec eux un dialogue dans une perspective d'après-pandémie de COVID-19, afin de produire un effet positif à long terme pour les jeunes. L'Année européenne de la jeunesse a déjà mis en lumière l'importance des compétences pour permettre aux jeunes de trouver un emploi de qualité.

- (10) Étant donné que les entreprises et les autres parties prenantes sont les mieux placées pour savoir quelles compétences sont nécessaires dans leurs écosystèmes industriels, le renforcement de leur action collective en matière de développement des compétences doit faire partie de la solution. Le pacte pour les compétences rassemble les entreprises, les partenaires sociaux, les prestataires d'enseignement et de formation, les services publics de l'emploi et d'autres acteurs clés du secteur des compétences, tant privés que publics. À ce jour, plus de 700 organisations ont adhéré au pacte et 12 partenariats à grande échelle dans des secteurs stratégiques ont été mis en place, avec l'engagement de proposer six millions de possibilités de formation. La dimension régionale est également importante, y compris dans les régions frontalières, où la recherche de travailleurs possédant les compétences adéquates nécessite des mesures ciblées pour soutenir des marchés du travail transfrontières performants. De même, les régions défavorisées et éloignées, y compris les régions ultrapériphériques, sont confrontées à des difficultés particulières du fait que l'accès au marché du travail et les possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels sont limités.
- (11) Les recommandations du Conseil relatives aux comptes de formation individuels³⁴ et aux microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité³⁵ visent à aider les citoyens à mettre à jour ou à compléter leurs compétences d'une manière plus souple et plus ciblée, notamment pour répondre aux nouveaux besoins en matière de compétences sur le marché du travail. La résolution du Conseil de décembre 2021 sur un nouvel agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes (2021-2030)³⁶ promeut le perfectionnement et la reconversion professionnels, qui peuvent à leur tour permettre de réduire l'inadéquation des compétences et les pénuries de main-d'œuvre. Les services d'orientation et

³⁴ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 relative aux comptes de formation individuels ([JO C 243 du 27.6.2022, p. 26](#))

³⁵ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité ([JO C 243 du 27.6.2022, p. 10](#))

³⁶ Résolution du Conseil sur un nouvel agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes (2021-2030) ([JO C 504 du 14.12.2021, p. 9](#))

l'autoévaluation des compétences figurent parmi les mesures destinées à accompagner les citoyens dans leurs projets de perfectionnement et de reconversion professionnels.

- (12) Les politiques actives du marché du travail renforcées, préconisées dans la recommandation de la Commission concernant un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE)³⁷, visent à soutenir les transitions entre emplois dans un contexte de reprise après la crise de la COVID-19 et à améliorer la mise en adéquation de l'offre et de la demande de compétences sur le marché du travail, avec l'appui de services de l'emploi dotés de capacités administratives suffisantes.
- (13) La recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP)³⁸ prône la modernisation des systèmes d'EFP pour doter les jeunes et les adultes des connaissances, des aptitudes et des compétences nécessaires à leur réussite au sein d'un marché du travail et d'une société en pleine évolution, afin de gérer la relance et les transitions justes vers l'économie verte et numérique, en période de changement démographique et à travers tous les cycles économiques. Elle promeut l'enseignement et la formation professionnels en tant que vecteurs d'innovation et de croissance, capables de s'adapter à l'évolution du marché du travail et de fournir des compétences pour les professions les plus demandées.
- (14) Le passage à une économie moderne, efficace dans l'utilisation des ressources et compétitive nécessitera l'acquisition de compétences pour la transition écologique ainsi que le perfectionnement et la reconversion professionnels de la main-d'œuvre, comme le prévoit le pacte vert pour l'Europe³⁹ qui fixe la trajectoire vers la neutralité climatique de l'Union d'ici 2050. Dans sa communication intitulée «Ajustement à l'objectif 55»⁴⁰, la Commission admet que la transition écologique ne peut réussir que si l'Union dispose de la main-d'œuvre qualifiée dont elle a besoin pour rester compétitive et attire l'attention sur les actions phares de la stratégie en matière de compétences pour doter les citoyens des compétences que requièrent les transitions écologique et numérique.
- (15) Le programme d'action à l'horizon 2030 pour la décennie numérique⁴¹ réaffirme l'objectif visant à ce que, d'ici à 2030, au moins 80 % de la population de l'UE possède au minimum des compétences numériques élémentaires et fixe un objectif de 20 millions de spécialistes des TIC employés dans l'UE, avec une parité entre les hommes et les femmes, et ce également d'ici à 2030. En outre, un cadre de coopération entre les États membres et la Commission devrait être établi. La

³⁷ Recommandation de la Commission du 4 mars 2021 concernant un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE) à la suite de la crise de la COVID-19 ([JO L 80 du 8.3.2021, p. 1](#)).

³⁸ Recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience ([JO C 417 du 2.12.2020, p. 1](#)).

³⁹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Le pacte vert pour l'Europe [[COM\(2019\) 640 final](#)].

⁴⁰ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - «Ajustement à l'objectif 55»: atteindre l'objectif climatique de l'UE à l'horizon 2030 sur la voie de la neutralité climatique [[COM\(2021\) 550 final](#)].

⁴¹ Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil établissant le programme d'action à l'horizon 2030 «La voie à suivre pour la décennie numérique» [[COM\(2021\) 574 final](#)].

communication sur la décennie numérique⁴² met en évidence les capacités insuffisantes des programmes d'éducation et de formation spécialisés pour former un plus grand nombre d'experts dans le domaine des TIC. Le plan d'action en matière d'éducation numérique 2021-2027⁴³ souligne la nécessité d'utiliser les moyens technologiques pour faciliter l'accessibilité et renforcer la flexibilité des possibilités d'apprentissage, y compris pour le perfectionnement et la reconversion professionnels.

- (16) Dans sa communication intitulée «Mise à jour de la nouvelle stratégie industrielle»⁴⁴, la Commission réclame des actions résolues pour que l'apprentissage tout au long de la vie devienne une réalité pour tous et pour faire en sorte que l'éducation et la formation suivent le rythme des transitions numérique et écologique et contribuent à leur réalisation. Elle souligne qu'une main-d'œuvre qualifiée est essentielle pour assurer la réussite des transitions, qui vont soutenir la compétitivité de l'industrie européenne, sa transition numérique et écologique, et la création d'emplois de qualité. Elle reconnaît également l'importance de partenariats solides entre l'Union, les États membres, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées et de la coopération entre les écosystèmes industriels et au sein de ceux-ci. L'économie sociale peut jouer un rôle décisif, étant donné qu'elle plaide résolument en faveur de transitions numérique et écologique socialement équitables et inclusives et qu'elle constitue un élément moteur de l'innovation sociale, y compris dans le domaine de la reconversion et du perfectionnement professionnels.
- (17) Les mesures visant à attirer des ressortissants de pays tiers qualifiés peuvent contribuer à remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans l'Union. La directive révisée sur la carte bleue européenne⁴⁵, entrée en vigueur en octobre 2021, constitue une avancée majeure pour attirer des talents hautement qualifiés sur le marché du travail. Le nouveau pacte sur la migration et l'asile⁴⁶ met aussi fortement l'accent sur la migration de la main-d'œuvre et sur l'intégration des ressortissants de pays tiers. À cet égard, la Commission a adopté, en avril 2022, un train de mesures sur les compétences et les talents⁴⁷ en vue de renforcer le cadre juridique et l'action de l'Union dans ce domaine. Les propositions de refonte de la directive relative aux résidents de longue durée et de la directive «permis unique» permettront de simplifier les procédures d'admission de travailleurs de tous niveaux de compétences dans l'Union. En outre, la Commission poursuivra la mise en place d'un réservoir européen de talents afin de faciliter la mise en adéquation de l'offre et de la demande de main-

⁴² Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Une boussole numérique pour 2030: l'Europe balise la décennie numérique [[COM\(2021\) 118 final](#)]

⁴³ [Communication de la Commission](#) au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions concernant le plan d'action en matière d'éducation numérique [[COM\(2018\) 022 final](#)].

⁴⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Mise à jour de la nouvelle stratégie industrielle de 2020: construire un marché unique plus solide pour soutenir la reprise en Europe [[COM\(2021\) 350 final](#)].

⁴⁵ Directive (UE) 2021/1883 du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2021 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié, et abrogeant la directive 2009/50/CE du Conseil ([JO L 382 du 28.10.2021, p. 1](#)).

⁴⁶ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur un nouveau pacte sur la migration et l'asile [[COM\(2020\) 609 final](#)].

⁴⁷ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Attirer des compétences et des talents dans l'UE [[COM\(2022\) 657 final](#)].

d'œuvre grâce au recrutement de ressortissants de pays tiers. La Commission œuvre également au lancement de partenariats sur mesure destinés à attirer les talents avec des pays partenaires clés spécifiques afin de dynamiser la mobilité internationale de la main-d'œuvre et le développement des talents de façon circulaire et mutuellement avantageuse. En outre, l'Union reste le principal contributeur au financement mondial de l'éducation, plus particulièrement en ce qui concerne la formation des enseignants, l'éducation des filles ainsi que l'enseignement et la formation professionnels. Ces travaux, menés dans le cadre de la stratégie «Global Gateway»⁴⁸, viennent compléter les objectifs de la présente proposition.

- (18) La confiance dans les certifications, qu'elles soient acquises en Europe ou au-delà, et leur transparence sont essentielles pour faciliter leur reconnaissance. Les outils de transparence de l'UE (cadre européen des certifications, Europass, ESCO, outil européen de profilage des compétences des ressortissants de pays tiers, justificatifs numériques européens relatifs à l'apprentissage) servent de point de départ pour contribuer à accroître la transparence et la comparabilité des certifications. Pour que les marchés du travail fonctionnent bien, les compétences doivent être comprises et valorisées, qu'elles soient acquises dans des contextes formels, non formels ou informels. L'identification et la documentation des compétences, ainsi que les orientations pour donner de la visibilité aux compétences, sont des étapes cruciales dans ce contexte.
- (19) Dans l'ensemble, les investissements publics et privés dans le perfectionnement et la reconversion professionnels sont insuffisants. La plupart des formations liées à l'emploi dans l'Union sont financées par les employeurs. Cependant, de nombreuses entreprises, et notamment les PME, ne prévoient ou ne financent pas de formation pour leur personnel, et l'accès des personnes occupant un emploi atypique à des formations financées par des employeurs est minime voire inexistant. De telles inégalités nuisent au bien-être et à la santé, réduisent la compétitivité économique, entraînent des occasions manquées, dressent des obstacles à l'innovation et risquent de laisser pour compte certaines personnes lors de la transition vers des activités économiques plus durables. Il est nécessaire de créer un cadre propice qui permette de débloquer et d'encourager les investissements financiers des employeurs dans les compétences et de donner de la visibilité à la valeur économique du perfectionnement et de la reconversion professionnels.
- (20) Par le passé, l'Union a connu des augmentations significatives des investissements publics dans l'éducation et la formation initiales, mais jusqu'à présent, cette tendance ne s'est pas accompagnée de hausses correspondantes des investissements pour faciliter le développement continu des compétences tout au long de la vie professionnelle⁴⁹. Dans ses conclusions du 8 juin 2020⁵⁰, le Conseil invite les États membres à «explorer des modèles possibles de financement public et privé en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de développement des compétences au niveau

⁴⁸ Communication conjointe de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen, au Comité des régions et à la Banque européenne d'investissement - La stratégie «Global Gateway» [JOIN(2021) 30 final].

⁴⁹ Voir, par exemple, l'augmentation du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur, cf. [Suivi de l'éducation et de la formation 2021](#).

⁵⁰ [Conclusions du Conseil du 8 juin 2020](#) sur la reconversion et le perfectionnement professionnels en tant que facteurs d'amélioration de la durabilité et de l'employabilité, dans le cadre du soutien à la relance économique et à la cohésion sociale.

individuel», et demande à la Commission de soutenir les États membres dans ces efforts.

- (21) La reconversion et le perfectionnement professionnels bénéficient d'un soutien financier important de l'Union, notamment au titre du Fonds social européen plus (FSE +), de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR)⁵¹, du Fonds européen de développement régional (FEDER), du Fonds pour une transition juste (FTJ), du programme InvestEU, du programme pour une Europe numérique, d'Erasmus +, d'Horizon Europe, du programme pour l'environnement et l'action pour le climat (LIFE), du Fonds pour la modernisation, de l'instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale (IVDCI). Le FSE + reste le principal outil de financement de l'Union pour investir dans des compétences plus nombreuses et de meilleure qualité, notamment en aidant les institutions et les services à évaluer et à anticiper les besoins et les enjeux en matière de compétences, et soutenir les possibilités de reconversion et de perfectionnement professionnels offertes aux travailleurs par les secteurs public et privé. Les réformes et les investissements prévus dans les plans nationaux pour la reprise et la résilience des États membres ont une dimension «compétences» de premier plan, souvent liée aux politiques actives du marché du travail, en particulier le soutien à l'emploi des jeunes. Dans les plans nationaux pour la reprise et la résilience approuvés jusqu'à présent par la Commission et le Conseil, environ 20 % des dépenses sociales sont consacrées à la catégorie «emploi et compétences»⁵². REACT-EU a été le premier instrument de NextGenerationEU à effectuer des paiements pour la relance des États membres. Il a contribué à créer des emplois et à investir dans les compétences dans les régions en ayant le plus besoin. Les travailleurs qui ont perdu leur emploi en raison de restructurations de grande ampleur peuvent également bénéficier d'une aide au titre du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM) pour trouver un nouvel emploi, par exemple au moyen d'un enseignement et d'une formation complémentaires et d'une aide personnalisée en matière d'orientation professionnelle.
- (22) Le règlement (UE) 2021/1056 du Parlement européen et du Conseil établissant le Fonds pour une transition juste⁵³ reconnaît que le perfectionnement et la reconversion professionnels des travailleurs et des demandeurs d'emploi font partie des instruments nécessaires pour garantir une transition écologique juste et inclusive et en atténuer les conséquences défavorables. La recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique⁵⁴ définit des orientations spécifiques pour aider les États membres à élaborer et à mettre en œuvre des trains de mesures tenant compte des aspects sociaux et liés à l'emploi pertinents, y compris des politiques de perfectionnement et de reconversion professionnels. En outre, la recommandation du Conseil sur l'apprentissage au service de la transition écologique

⁵¹ Institué par le [règlement \(UE\) 2021/241](#) le 12 février 2021.

⁵² Les catégories sociales sont définies et appliquées sur la base de la méthode adoptée par la Commission en consultation avec le Parlement européen et les États membres dans le [règlement délégué \(UE\) 2021/2105](#). Au 3 octobre 2022, la Commission et le Conseil avaient approuvé 25 plans pour la reprise et la résilience.

⁵³ Règlement (UE) 2021/1056 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 établissant le Fonds pour une transition juste ([JO L 231 du 30.6.2021, p. 1](#)).

⁵⁴ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique ([JO C 243 du 27.6.2022, p. 35](#))

et du développement durable⁵⁵ promeut des politiques et des programmes visant à faire en sorte que les apprenants de tous âges acquièrent les connaissances et les compétences nécessaires pour tirer parti d'un marché du travail en pleine évolution, adopter un mode de vie respectueux de l'environnement et agir en faveur d'un avenir durable.

- (23) Dans le cadre de son volet «Investissements sociaux et compétences», le programme InvestEU soutient la demande et l'offre de compétences, pour améliorer les ensembles de compétences des bénéficiaires finaux ou l'utilisation des compétences et promouvoir les marchés de l'investissement dans les compétences. InvestEU soutient également les investissements généraux dans l'éducation, la formation et les services connexes. En outre, le dispositif pour une transition juste, qui relève de ce programme, soutient les investissements, notamment ceux qui visent à soutenir le perfectionnement et la reconversion professionnels des travailleurs, dans les régions disposant d'un plan de transition juste approuvé conformément au règlement (UE) 2021/1056 ainsi que les projets profitant à ces régions, pour autant qu'ils jouent un rôle déterminant dans la transition de ces territoires.
- (24) L'expertise sur mesure offerte par l'instrument d'appui technique (TSI) de la Commission peut aider les États membres à entreprendre des réformes liées aux stratégies nationales ou régionales en matière de compétences, le financement temporaire de l'UE permettant d'améliorer durablement les possibilités de reconversion et de perfectionnement professionnels disponibles. L'apprentissage mutuel, facilité par la Commission, peut également soutenir le processus.
- (25) La stratégie européenne en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030⁵⁶ vise à garantir leur pleine participation à la société, sur la base de l'égalité avec les autres, dans l'Union et au-delà de ses frontières. Dans le cadre de cette stratégie, la Commission européenne s'engage à veiller à ce que les personnes handicapées puissent se former et acquérir de nouvelles compétences, condition indispensable à l'accès à l'emploi et à l'autonomie.
- (26) 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 de l'autorité budgétaire, l'objectif devrait être de fournir un financement pour la mise en œuvre de la présente décision d'au moins 9 300 000 EUR pour les dépenses opérationnelles.
- (27) Étant donné que les objectifs de la présente décision ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres mais peuvent, en raison des dimensions et des effets de l'action proposée, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du TUE. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente décision n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

⁵⁵ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur l'apprentissage au service de la transition écologique et du développement durable (JO C 243 du 27.6.2022, p. 1).

⁵⁶ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Une Union de l'égalité: Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030, [[COM\(2021\) 101 final](#)].

(28) Afin d'assurer la mise en œuvre rapide de l'Année européenne des compétences, la présente décision devrait entrer en vigueur d'urgence le jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

Objet

L'année 2023 est proclamée «Année européenne des compétences 2023» (ci-après l'«Année européenne»).

Article 2

Objectifs

Conformément aux principes 1, 4 et 5 du socle européen des droits sociaux, qui contribuent aux objectifs énoncés dans la stratégie européenne en matière de compétences de 2020 et aux grands objectifs de l'UE fixés par le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, 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. Plus précisément, les activités de l'Année européenne promouvoir 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 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 citoyens à gérer les transitions entre emplois, à prolonger leur vie active 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 publics et privés de l'emploi, les entreprises, les prestataires d'enseignement et de formation, et en élaborant des approches concertées avec tous les niveaux et secteurs gouvernementaux;
3. mettre en adéquation les aspirations et les compétences des citoyens avec les possibilités offertes par le marché du travail, notamment dans le cadre des transitions écologique et numérique et dans les secteurs clés devant se redresser après la pandémie. Une attention particulière sera accordée à la nécessité de faire rentrer 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);
4. attirer des ressortissants de pays tiers possédant les compétences dont l'Union a besoin, notamment en renforçant les possibilités d'apprentissage et la mobilité, et en facilitant la reconnaissance des certifications.

Article 3
Type de mesures

1. Les mesures qu'il convient de prendre pour atteindre les objectifs énoncés à l'article 2 comprennent notamment les activités suivantes, liées aux objectifs de l'Année européenne, aux niveaux européen, national, régional ou local, et, s'il y a lieu, en coopération avec les pays tiers:
 - a) conférences, forums de discussion et autres événements visant à promouvoir le débat sur le rôle et la contribution des politiques en matière de compétences pour parvenir à une croissance économique compétitive, durable et équitable à la lumière de l'évolution démographique, et à mobiliser les parties prenantes concernées afin de garantir que l'accès à la formation est une réalité sur le terrain;
 - b) groupes de travail, réunions techniques et événements visant à encourager la discussion et l'apprentissage mutuel sur les mesures et les approches que les parties prenantes des secteurs public, privé et tertiaire peuvent adopter, y compris la préparation, la publication et la diffusion d'exemples de bonnes pratiques, de lignes directrices et d'autres documents d'appui issus des événements;
 - c) initiatives ciblant, entre autres, les particuliers, les entreprises, les chambres de commerce et d'industrie, les partenaires sociaux, les pouvoirs publics, les prestataires d'enseignement et de formation afin de promouvoir la fourniture et le financement de possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels ainsi que le recours à de tels services;
 - d) campagnes d'information, de communication et de sensibilisation sur les initiatives de l'UE en faveur du perfectionnement et de la reconversion professionnels, pour promouvoir leur mise en œuvre et leur mise en place sur le terrain ainsi que le recours à ces prestations auprès des bénéficiaires potentiels;
 - e) renforcement du dialogue au sein des groupes et réseaux de parties prenantes existants, y compris par l'intermédiaire de plateformes en ligne établies;
 - f) mise en œuvre et, le cas échéant, développement de nouveaux outils de veille stratégique sur les compétences, tout en encourageant et en diffusant leur application pour recenser les besoins actuels et futurs en matière de compétences, en particulier les besoins liés aux transitions écologique et numérique, au redressement des secteurs clés après la pandémie, à la crise énergétique et aux conséquences de la guerre d'agression menée par la Russie en Ukraine;
 - g) promotion d'outils et d'instruments visant à accroître la transparence des certifications, y compris celles délivrées en dehors de l'Union;
 - h) promotion des programmes, des possibilités de financement, des projets, des actions et des réseaux présentant un intérêt pour les parties prenantes publiques, privées et non gouvernementales qui participent à la conception, à la diffusion et à la mise en œuvre des possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels et de la formation professionnelle.
2. La Commission peut retenir d'autres activités susceptibles de contribuer aux objectifs de l'Année européenne et autoriser l'utilisation de références à l'Année européenne dans la promotion de ces activités, dans la mesure où ces dernières contribuent à la réalisation de ces objectifs. Les autres institutions européennes et les États membres peuvent également retenir d'autres activités de ce type et les suggérer à la Commission.

Article 4
Coordination au niveau national

L'organisation de la participation à l'Année européenne au niveau national et régional relève de la responsabilité des États membres. À cette fin, chaque État membre désigne un coordinateur national qui peut représenter les différents niveaux et secteurs gouvernementaux de manière globale. Les coordinateurs nationaux veillent à la coordination des activités pertinentes au niveau national et régional.

Article 5
Coordination au niveau de l'Union

1. La coordination de l'Année européenne au niveau de l'Union suit une approche transversale en vue de créer des synergies entre les différents programmes et initiatives de l'Union dans le domaine des compétences.
2. La Commission s'appuie sur l'expertise et l'assistance des agences de l'Union concernées pour la mise en œuvre de l'Année européenne.
3. La Commission organise des réunions des coordinateurs nationaux pour coordonner les activités visées à l'article 3. Ces réunions sont également l'occasion d'échanger des informations sur la mise en œuvre de l'Année européenne au niveau national et au niveau de l'Union. Des représentants du Parlement européen et des agences de l'Union concernées peuvent participer à ces réunions en qualité d'observateurs.
4. La Commission dialogue avec les partenaires sociaux, les organismes du marché du travail et les représentants d'organisations ou d'organismes actifs dans le domaine des compétences, afin de contribuer à la mise en œuvre de l'Année européenne au niveau de l'Union.

Article 6
Coopération au niveau international

Pour les besoins de l'Année européenne, la Commission coopère, si besoin est, avec les pays tiers et les organisations internationales compétentes, notamment avec l'OCDE, l'Unesco et l'OIT, tout en assurant la visibilité de la participation de l'Union.

Article 7
Suivi et évaluation

La Commission présente, le 31 décembre 2024 au plus tard, un rapport au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur la mise en œuvre, les résultats et l'évaluation globale des initiatives prévues dans la présente décision.

Article 8
Entrée en vigueur

La présente décision entre en vigueur le jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen
La présidente

Par le Conseil
Le président

FICHE FINANCIÈRE LÉGISLATIVE

1. CADRE DE LA PROPOSITION DE L'INITIATIVE

1.1. Dénomination de la proposition/de l'initiative

1.2. Domaine(s) politique(s) concerné(s)

1.3. La proposition/l'initiative porte sur:

1.4. Objectif(s)

1.4.1. Objectif général/objectifs généraux

1.4.2. Objectif(s) spécifique(s)

1.4.3. Résultat(s) et incidence(s) attendus

1.4.4. Indicateurs de performance

1.5. Justification(s) de la proposition/de l'initiative

1.5.1. Besoin(s) à satisfaire à court ou à long terme, assorti(s) d'un calendrier détaillé pour la mise en œuvre de l'initiative

1.5.2. Valeur ajoutée de l'intervention de l'Union (celle-ci peut résulter de différents facteurs, par exemple gains de coordination, sécurité juridique, efficacité accrue, complémentarités, etc.). Aux fins du présent point, on entend par «valeur ajoutée de l'intervention de l'Union» la valeur découlant de l'intervention de l'Union qui vient s'ajouter à la valeur qui, sans cela, aurait été générée par la seule action des États membres.

1.5.3. Leçons tirées d'expériences similaires

1.5.4. Compatibilité avec le cadre financier pluriannuel et synergies éventuelles avec d'autres instruments appropriés

1.5.5. Évaluation des différentes possibilités de financement disponibles, y compris des possibilités de redéploiement

1.6. Durée et incidence financière de la proposition/de l'initiative

1.7. Mode(s) de gestion prévu(s)

2. MESURES DE GESTION

2.1. Dispositions en matière de suivi et de compte rendu

2.2. Système(s) de gestion et de contrôle

2.2.1. Justification du (des) mode(s) de gestion, du (des) mécanisme(s) de mise en œuvre des financements, des modalités de paiement et de la stratégie de contrôle proposée

2.2.2. Informations sur les risques recensés et sur le(s) système(s) de contrôle interne mis en place pour les atténuer

2.2.3. Estimation et justification du rapport coût/efficacité des contrôles (rapport «coûts du contrôle ÷ valeur des fonds gérés concernés»), et évaluation du niveau attendu de risque d'erreur (lors du paiement et lors de la clôture)

2.3. Mesures de prévention des fraudes et irrégularités

3. INCIDENCE FINANCIÈRE ESTIMÉE DE LA PROPOSITION/DE L'INITIATIVE

3.1. Rubrique(s) du cadre financier pluriannuel et ligne(s) budgétaire(s) de dépenses concernée(s)

3.2. Incidence financière estimée de la proposition sur les crédits

3.2.1. Synthèse de l'incidence estimée sur les crédits opérationnels

3.2.2. Estimation des réalisations financées avec des crédits opérationnels

3.2.3. Synthèse de l'incidence estimée sur les crédits administratifs

3.2.4. Compatibilité avec le cadre financier pluriannuel actuel

3.2.5. Participation de tiers au financement

3.3. Incidence estimée sur les recettes

FICHE FINANCIÈRE LÉGISLATIVE

1. CADRE DE LA PROPOSITION/DE L'INITIATIVE

1.1. Dénomination de la proposition/de l'initiative

Année européenne des compétences 2023

1.2. Domaine(s) politique(s) concerné(s)

Domaine politique: Emploi et compétences

1.3. La proposition/l'initiative porte sur:

une action nouvelle

une action nouvelle suite à un projet pilote/une action préparatoire⁵⁷

la prolongation d'une action existante

une fusion ou une réorientation d'une ou de plusieurs actions vers une autre action/une action nouvelle

1.4. Objectif(s)

1.4.1. Objectif général/objectifs généraux

L'Année européenne des compétences 2023 a pour objectif général de continuer à promouvoir une politique de reconversion et de perfectionnement professionnels visant à garantir que nul ne soit laissé pour compte lors de la double transition écologique et numérique, et à faire face aux pénuries de travailleurs de manière à disposer, dans l'Union, d'une main-d'œuvre mieux qualifiée et à même de tirer parti des possibilités offertes par ce processus, et ce dans le but de stimuler la compétitivité des entreprises européennes, en particulier des petites et moyennes entreprises, et de déployer pleinement le potentiel des transitions numérique et écologique de manière socialement équitable, inclusive et juste.

1.4.2. Objectif(s) spécifique(s)

L'Année européenne des compétences 2023 poursuit quatre objectifs spécifiques:

1. promouvoir des investissements accrus, plus efficaces et plus inclusifs dans 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 citoyens à gérer les transitions entre emplois, à prolonger leur vie active 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 publics et privés de l'emploi, les entreprises et les prestataires d'enseignement et de formation, et en élaborant des approches concertées avec tous les niveaux et secteurs gouvernementaux;

3. mettre en adéquation les aspirations et les compétences des citoyens avec les possibilités offertes par le marché du travail, notamment dans le cadre des transitions écologique et numérique et dans les secteurs clés devant se redresser après la pandémie. Une attention particulière sera accordée à la nécessité de faire rentrer un

⁵⁷

Tel(le) que visé(e) à l'article 58, paragraphe 2, point a) ou b), du règlement financier.

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);

4. attirer des ressortissants de pays tiers possédant les compétences dont l'Union a besoin, notamment en renforçant les possibilités d'apprentissage et la mobilité, et en facilitant la reconnaissance des certifications.

1.4.3. *Résultat(s) et incidence(s) attendus*

Préciser les effets que la proposition/l'initiative devrait avoir sur les bénéficiaires/la population visée.

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.

1.4.4. *Indicateurs de performance*

Préciser les indicateurs permettant de suivre l'avancement et les réalisations.

Indicateurs de résultat:

- le nombre de manifestations organisées,
- le nombre de réalisations à mettre en place dans le cadre de la campagne d'information.

La Commission présente, le 31 décembre 2024 au plus tard, un rapport au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur la mise en œuvre, les résultats et l'évaluation globale des initiatives prévues dans la présente décision.

1.5. **Justification(s) de la proposition/de l'initiative**

1.5.1. *Besoin(s) à satisfaire à court ou à long terme, assorti(s) d'un calendrier détaillé pour la mise en œuvre de l'initiative*

À court terme: renforcement de la coopération et sensibilisation accrue des acteurs publics et privés aux politiques et instruments en matière de compétences. Les besoins à court terme seront satisfaits au cours de l'Année européenne des compétences 2023, grâce à la mise en œuvre des différents types de mesures prévues.

À long terme: multiplication des possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels afin de contribuer à remédier aux pénuries de travailleurs dans l'UE.

1.5.2. *Valeur ajoutée de l'intervention de l'Union (celle-ci peut résulter de différents facteurs, par exemple gains de coordination, sécurité juridique, efficacité accrue, complémentarités, etc.). Aux fins du présent point, on entend par «valeur ajoutée de*

l'intervention de l'Union» la valeur découlant de l'intervention de l'Union qui vient s'ajouter à la valeur qui, sans cela, aurait été générée par la seule action des États membres.

La valeur ajoutée de l'intervention de l'Union est le résultat des facteurs suivants:

- une plus grande efficacité des instruments propres de l'Union via un renforcement de la connaissance et de la visibilité des politiques en matière de compétences,
- une dimension européenne complétant les actions menées au niveau national pour permettre un échange d'expériences et de bonnes pratiques entre les États membres, les partenaires sociaux et autres parties prenantes, et les entreprises privées et publiques, tant dans l'UE qu'en dehors. Par ailleurs, l'action des États membres devrait profiter de l'action entreprise en matière de sensibilisation et de visibilité au sein de l'UE et au-delà de ses frontières.

1.5.3. Leçons tirées d'expériences similaires

Les Années européennes organisées au cours des 10 dernières années ont montré qu'elles étaient des instruments de sensibilisation efficaces auprès de la population et des relais d'opinion et qu'elles avaient créé des synergies entre différents domaines d'intervention aux niveaux de l'Union et des États membres.

1.5.4. Compatibilité avec le cadre financier pluriannuel et synergies éventuelles avec d'autres instruments appropriés

L'Année européenne des compétences 2023 encouragera les synergies entre les politiques en matière de compétences et les autres politiques pertinentes de l'Union. Elle s'appuiera sur les initiatives pertinentes existantes de l'Union, car le développement des compétences est fondamental et pertinent dans tous les secteurs économiques.

Plus précisément, l'Année européenne des compétences 2023 viendra renforcer la stratégie européenne en matière de compétences, le plan d'action en matière d'éducation numérique, l'espace européen de l'éducation, l'espace européen de la recherche, le pacte vert pour l'Europe, y compris le paquet «Ajustement à l'objectif 55», la stratégie pour une vague de rénovations en Europe, le plan REpowerEU, le nouveau plan d'action pour une économie circulaire, le plan d'action «zéro pollution» et la stratégie de l'UE en faveur de la biodiversité à l'horizon 2030, la stratégie «De la ferme à la table», et la communication relative à une nouvelle approche pour une économie bleue durable dans l'Union européenne. Elle appuiera également le nouveau Bauhaus européen, le programme «Horizon Europe» et ses missions, le nouveau programme européen d'innovation, la stratégie européenne en faveur des universités, la proposition de la Commission relative à une déclaration européenne sur les droits et principes numériques pour la décennie numérique, la stratégie «Façonner l'avenir numérique de l'Europe», la stratégie européenne pour les données, la décennie numérique, la garantie renforcée pour la jeunesse, la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées, le cadre commun UE/OCDE de compétences financières pour les adultes, le plan d'action de l'UE contre le racisme, le cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms, le plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion pour la période 2021-2027, la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, le plan d'action pour la démocratie européenne, la vision à long terme pour les zones rurales de l'UE, la communication relative à une nouvelle approche pour

une économie bleue durable dans l'Union européenne, la stratégie européenne en matière de soins, le plan d'action en faveur de l'économie sociale et le parcours de transition pour l'écosystème industriel «Économie sociale et de proximité», la communication conjointe sur les déficits d'investissement dans le domaine de la défense et les mesures pour y remédier, le règlement relatif au programme spatial, la stratégie «Global Gateway» et le plan d'action pour la jeunesse. Chacune de ces initiatives et politiques comprend des mesures susceptibles de porter sur le développement des compétences en général ou à l'intention de groupes particuliers, ou renvoie à des ensembles de compétences spécifiques.

1.5.5. *Évaluation des différentes possibilités de financement disponibles, y compris des possibilités de redéploiement*

Deux solutions ont été envisagées: demander des crédits supplémentaires ou tenter de financer l'Année européenne des compétences par des redéploiements.

Les besoins en crédits étant répartis sur trois ans (2022-2024), les redéploiements internes ont permis de répondre à tous les besoins en crédits, grâce à l'assistance technique, tant opérationnelle qu'administrative, du FSE+.

Toutefois, en ce qui concerne le personnel, un simple redéploiement n'a pas été jugé possible. Aussi le personnel permanent sera-t-il renforcé par du personnel intérimaire pendant la durée des activités. Les coûts associés au personnel intérimaire pourront également être couverts par des redéploiements de crédits.

1.6. **Durée et incidence financière de la proposition/de l'initiative**

Durée limitée

- En vigueur à compter de l'adoption de la décision et jusqu'au 31.12.2024.
- Incidence financière de 2022 à 2024 pour les crédits d'engagement et de 2022 à 2026 pour les crédits de paiement.

Durée illimitée

- Mise en œuvre avec une période de montée en puissance de AAAA jusqu'en AAAA,
- puis un fonctionnement en rythme de croisière au-delà.

1.7. **Mode(s) de gestion prévu(s)⁵⁸**

Gestion directe par la Commission

- dans ses services, y compris par l'intermédiaire de son personnel dans les délégations de l'Union;
- par les agences exécutives.

Gestion partagée avec les États membres

Gestion indirecte en confiant des tâches d'exécution budgétaire:

- à des pays tiers ou aux organismes qu'ils ont désignés;
 - à des organisations internationales et à leurs agences (à préciser);
 - à la BEI et au Fonds européen d'investissement;
 - aux organismes visés aux articles 70 et 71 du règlement financier;
 - à des organismes de droit public;
 - à des organismes de droit privé investis d'une mission de service public, pour autant qu'elles soient dotées de garanties financières suffisantes;
 - à des organismes de droit privé d'un État membre qui sont chargés de la mise en œuvre d'un partenariat public-privé et sont dotés de garanties financières suffisantes;
 - à des personnes chargées de l'exécution d'actions spécifiques relevant de la PESC, en vertu du titre V du traité sur l'Union européenne, identifiées dans l'acte de base concerné.
- *Si plusieurs modes de gestion sont indiqués, veuillez donner des précisions dans la partie «Remarques».*

Remarques

⁵⁸ Les explications sur les modes de gestion ainsi que les références au règlement financier sont disponibles sur le site BudgWeb: <https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/FR/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx>

2. MESURES DE GESTION

2.1. Dispositions en matière de suivi et de compte rendu

Préciser la fréquence et les conditions de ces dispositions.

Programme de travail de l'Année européenne

2.2. Système(s) de gestion et de contrôle

2.2.1. *Justification du (des) mode(s) de gestion, du (des) mécanisme(s) de mise en œuvre des financements, des modalités de paiement et de la stratégie de contrôle proposée*

Le mode de gestion directe, prévu à l'article 62, paragraphe 1, point a), du règlement financier, est préférable étant donné que les actions seront mises en œuvre par la Commission européenne, plus particulièrement la DG EMPL, qui assurera la coordination avec les États membres et les différentes parties prenantes.

2.2.2. *Informations sur les risques recensés et sur le(s) système(s) de contrôle interne mis en place pour les atténuer*

Les contrôles font partie du système de contrôle interne de la DG EMPL. Ces nouvelles activités seront couvertes par la même approche pour identifier les risques et les atténuer.

2.2.3. *Estimation et justification du rapport coût/efficacité des contrôles (rapport «coûts du contrôle ÷ valeur des fonds gérés concernés»), et évaluation du niveau attendu de risque d'erreur (lors du paiement et lors de la clôture)*

Les contrôles font partie du système de contrôle interne de la DG EMPL. Ces nouvelles activités généreront des coûts supplémentaires négligeables de contrôle au niveau de la DG.

2.3. Mesures de prévention des fraudes et irrégularités

Préciser les mesures de prévention et de protection existantes ou envisagées, au titre de la stratégie antifraude par exemple.

Lorsque des actions financées dans le cadre de la présente décision sont entreprises, la Commission veille à ce que les intérêts financiers de l'Union soient protégés grâce à l'application de mesures préventives contre la fraude, la corruption et toute autre activité illégale, à des contrôles efficaces et à la récupération des montants indûment versés et, lorsque des irrégularités sont constatées, à l'application de sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives. La Commission peut effectuer des contrôles et vérifications sur place au titre de la présente décision, conformément au règlement (Euratom, CE) n° 2185/96 du Conseil du 11 novembre 1996 relatif aux contrôles et vérifications sur place effectués par la Commission pour la protection des intérêts financiers des Communautés européennes contre les fraudes et autres irrégularités. Le cas échéant, des enquêtes sont effectuées par l'Office européen de lutte antifraude et sont régies par le règlement (CE) n° 1073/1999 du Parlement européen et du Conseil du 25 mai 1999 relatif aux enquêtes effectuées par l'Office européen de lutte antifraude (OLAF).

3. INCIDENCE FINANCIÈRE ESTIMÉE DE LA PROPOSITION/DE L'INITIATIVE

3.1. Rubrique(s) du cadre financier pluriannuel et ligne(s) budgétaire(s) de dépenses concernée(s)

- Lignes budgétaires existantes

Dans l'ordre des rubriques du cadre financier pluriannuel et des lignes budgétaires.

Rubrique du cadre financier pluriannuel	Ligne budgétaire	Nature de la dépense	Participation			
	Numéro	CD/CND ⁵⁹	de pays AELE ⁶⁰	de pays candidats ⁶¹	de pays tiers	au sens de l'article 21, paragraphe 2, point b), du règlement financier
		CD/CND	OUI/NO N	OUI/NON	OUI/NO N	OUI/NON
2.a	07 02 05 02 — FSE — Assistance technique opérationnelle — Financement au titre de REACT-EU	CD	NON	NON	NON	NON
2.a	07 01 01 01 — Dépenses d'appui pour le FSE+ — Gestion partagée	CND	NON	NON	NON	NON
2.a	07 01 01 01 — Dépenses d'appui pour le FSE+ — Gestion partagée — Financement au titre de REACT-EU	CND	NON	NON	NON	NON

⁵⁹ CD = crédits dissociés / CND = crédits non dissociés.

⁶⁰ AELE: Association européenne de libre-échange.

⁶¹ Pays candidats et, le cas échéant, pays candidats potentiels des Balkans occidentaux.

3.2. Incidence financière estimée de la proposition sur les crédits

Les programmes et lignes budgétaires mentionnés ci-dessous sont indicatifs. Un financement approprié sera recensé à l'intérieur des enveloppes allouées aux programmes contributeurs, conformément aux règles financières applicables.

3.2.1. Synthèse de l'incidence estimée sur les crédits opérationnels

- La proposition/l'initiative n'engendre pas l'utilisation de crédits opérationnels.
- La proposition/l'initiative engendre l'utilisation de crédits opérationnels, comme expliqué ci-après:

En Mio EUR (à la 3^e décimale)

Rubrique du cadre financier pluriannuel	Numéro	Pour la rubrique 2a: Cohésion, résilience et valeurs
--	--------	--

DG EMPL			2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
○ Crédits opérationnels								
Ligne budgétaire 07 02 05 02	Engagements	(1a)	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Paiements	(2a)	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300
	Engagements	(1b)						
	Paiements	(2b)						
	Engagements	(1c)						
	Paiements	(2c)						

○TOTAL des crédits opérationnels	Engagements	1a+1b+1c	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Paiements	2a+2b+2c	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300

• Crédits de nature administrative financés par l'enveloppe de certains programmes spécifiques	2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
--	------	------	------	------	------	-------

Ligne budgétaire 07 01 01 01	Engagements / Paiements	(3)	0,108	0,443	0,158			0,710
Ligne budgétaire 07 01 01 01 — REACT-EU	Engagements / Paiements	(3)	0,000	0,506	0,000			0,506
○ TOTAL des crédits pour la DG EMPL	Engagements		8,608	1,449	0,458			10,516
	Paiements	2a+2b +2	0,108	4,549	2,078	3,660	0,120	10,516

Rubrique du cadre financier pluriannuel	7	«Dépenses administratives»
--	----------	----------------------------

En Mio EUR (à la 3^e décimale)

		2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
DG EMPL							
○ Ressources humaines		0,125	0,502	0,084			0,711
○ Autres dépenses administratives			0,017				0,017
TOTAL DG EMPL	Crédits	0,125	0,519	0,084			0,728

TOTAL des crédits pour la RUBRIQUE 7 du cadre financier pluriannuel	(Total engagements = Total paiements)	0,125	0,519	0,084			0,728
--	---------------------------------------	-------	-------	-------	--	--	--------------

En Mio EUR (à la 3^e décimale)

		2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
TOTAL des crédits pour les RUBRIQUES 1 à 7 du cadre financier pluriannuel	Engagements	8,734	1,968	0,542			11,243
	Paiements	0,234	5,068	2,162	3,660	0,120	11,243

3.2.2. Estimation des réalisations financées avec des crédits opérationnels

Crédits d'engagement en Mio EUR (à la 3^e décimale)

Indiquer les objectifs et les réalisations ↓			2022	2023	2024	2025	Insérer autant d'années que nécessaire, pour refléter la durée de l'incidence (cf. point 1.6)										TOTAL		
	RÉALISATIONS																		
	Type ⁶²	Coût moyen	Non	Coût	Non	Coût	Non	Coût	Non	Coût	Non	Coût	Non	Coût	Non	Coût	Nbre total	Coût total	
OBJECTIF SPÉCIFIQUE n° 1 ⁶³ ...																			
- Réalisation	Campagne de communication	7,000	1	7,000													1	7,000	

⁶² Les réalisations se réfèrent aux produits et services qui seront fournis (par exemple: nombre d'échanges d'étudiants financés, nombre de km de routes construites, etc.).

⁶³ Tel que décrit dans la partie 1.4.2. «Objectif(s) spécifique(s)...».

- Réalisation	Événements de la Comm	1,500			5	0,300										5	1,500
- Réalisation	Événements de la présidence	0,500			3	0,167										3	0,500
- Réalisation	Évaluation	0,300					1	0,300								1	0,300
Sous-total objectif spécifique n° 1																	
OBJECTIF SPÉCIFIQUE n° 2 ...																	
- Réalisation																	
Sous-total objectif spécifique n° 2																	
TOTAUX			1	7,000	8	2,000	1	0,300								10	9,300

3.2.3. Synthèse de l'incidence estimée sur les crédits administratifs

- La proposition/l'initiative n'engendre pas l'utilisation de crédits de nature administrative.
- La proposition/l'initiative engendre l'utilisation de crédits de nature administrative, comme expliqué ci-après:
- En Mio EUR (à la 3^e décimale)

	2022	2023	2024	2025	Insérer autant d'années que nécessaire, pour refléter la durée de l'incidence (cf. point 1.6)	TOTAL
--	------	------	------	------	---	-------

RUBRIQUE 7 du cadre financier pluriannuel							
Ressources humaines	0,125	0,519	0,084				0,711
Autres dépenses administratives		0,017					0,017
Sous-total RUBRIQUE 7 du cadre financier pluriannuel	0,125	0,519	0,084				0,728

—

Hors RUBRIQUE 7⁶⁴ du cadre financier pluriannuel							
Ressources humaines	0,108	0,949	0,158				1,216
Autres dépenses de nature administrative							
Sous-total hors RUBRIQUE 7 du cadre financier pluriannuel	0,108	0,949	0,158				1,216

—

TOTAL	0,234	1,468	0,242				1,948
--------------	--------------	--------------	--------------	--	--	--	--------------

- Les besoins en crédits pour les ressources humaines et les autres dépenses de nature administrative seront couverts par les crédits de la DG déjà affectés à la gestion de l'action et/ou redéployés en interne au sein de la DG, complétés le cas échéant par toute dotation additionnelle qui pourrait être allouée à la DG gestionnaire dans le cadre de la procédure d'allocation annuelle et compte tenu des contraintes budgétaires existantes.

⁶⁴ Assistance technique et/ou administrative et dépenses d'appui à la mise en œuvre de programmes et/ou d'actions de l'UE (anciennes lignes «BA»), recherche indirecte, recherche directe.

3.2.3.1. Besoins estimés en ressources humaines

- La proposition/l'initiative n'engendre pas l'utilisation de ressources humaines.
- La proposition/l'initiative engendre l'utilisation de ressources humaines, comme expliqué ci-après:
- Estimation à exprimer en équivalents temps plein

	2022	2023	2024	An née N+ 3	Insérer autant d'années que nécessaire, pour refléter la durée de l'incidence (cf. point 1.6)		
○ Emplois du tableau des effectifs (fonctionnaires et agents temporaires)							
20 01 02 01 (siège et bureaux de représentation de la Commission)	3	3	0,50				
20 01 02 03 (en délégation)							
01 01 01 01 (recherche indirecte)							
01 01 01 11 (recherche directe)							
Autres lignes budgétaires (à spécifier)							
○ Personnel externe (en équivalents temps plein: ETP)⁶⁵							
20 02 01 (AC, END, INT de l'enveloppe globale)							
20 02 03 (AC, AL, END, INT et JPD dans les délégations)							
07 01 01 01 ⁶⁶	- au siège		7	5			
	- en délégation						
01 01 01 02 (AC, END, INT - recherche indirecte)							
01 01 01 12 (AC, END, INT - recherche directe)							
Autres lignes budgétaires (à spécifier): 07 01 01 01 Next Generation EU	0	8	0				
TOTAL	10	18	5,50				

- **XX** est le domaine politique ou le titre concerné.
- Les besoins en ressources humaines seront couverts par les effectifs de la DG déjà affectés à la gestion de l'action et/ou redéployés en interne au sein de la DG, complétés le cas échéant par toute dotation additionnelle qui pourrait être allouée à la DG gestionnaire dans le cadre de la procédure d'allocation annuelle et compte tenu des contraintes budgétaires existantes.
- Description des tâches à effectuer:

Fonctionnaires et agents temporaires	Élaborer et coordonner le plan de travail de l'Année européenne avec les autres services; rédiger les cahiers des charges des contrats d'achat et de services et accompagner le processus de sélection; assurer la coordination interinstitutionnelle; préparer des briefings et des discours
Personnel externe	

⁶⁵ AC = agent contractuel; AL = agent local; END = expert national détaché; INT = intérimaire; JPD = jeune professionnel en délégation.

⁶⁶ Sous-plafond de personnel externe financé sur crédits opérationnels (anciennes lignes «BA»).

	pour la commissaire et la DG; assurer une contribution aux activités de presse; accompagner le processus d'évaluation ex post.
--	--

3.2.4. *Compatibilité avec le cadre financier pluriannuel actuel*

La proposition/l'initiative:

- est compatible avec le cadre financier pluriannuel actuel.
- peut être intégralement financée par voie de redéploiement au sein de la rubrique concernée du cadre financier pluriannuel (CFP).
- nécessite l'utilisation de la marge non allouée sous la rubrique correspondante du CFP et/ou le recours aux instruments spéciaux comme le prévoit le règlement CFP.
- nécessite une révision du CFP.

3.2.5. *Participation de tiers au financement*

La proposition/l'initiative:

- ne prévoit pas de cofinancement par des tierces parties.
- prévoit le cofinancement par des tierces parties estimé ci-après:

Crédits en Mio EUR (à la 3^e décimale)

	Année N ⁶⁷	Année N+1	Année N+2	Année N+3	Insérer autant d'années que nécessaire, pour refléter la durée de l'incidence (cf. point 1.6)			Total
Préciser l'organisme de cofinancement								
TOTAL crédits cofinancés								

⁶⁷ L'année N est l'année du début de la mise en œuvre de la proposition/de l'initiative. Veuillez remplacer «N» par la première année de mise en œuvre prévue (par exemple: 2021). Procédez de la même façon pour les années suivantes.

3.3. Incidence estimée sur les recettes

- X La proposition/l'initiative est sans incidence financière sur les recettes.
- La proposition/l'initiative a une incidence financière décrite ci-après:
 - sur les ressources propres
 - sur les autres recettes
 - veuillez indiquer si les recettes sont affectées à des lignes de dépenses

En Mio EUR (à la 3^e décimale)

Ligne budgétaire de recettes:	Montants inscrits pour l'exercice en cours	Incidence de la proposition/de l'initiative ⁶⁸						
		Année N	Année N+1	Année N+2	Année N+3	Insérer autant d'années que nécessaire, pour refléter la durée de l'incidence (cf. point 1.6)		
Article								

Pour les recettes affectées, préciser la(les) ligne(s) budgétaire(s) de dépenses concernée(s).

Autres remarques (relatives, par exemple, à la méthode/formule utilisée pour le calcul de l'incidence sur les recettes ou toute autre information).

⁶⁸ En ce qui concerne les ressources propres traditionnelles (droits de douane et cotisations sur le sucre), les montants indiqués doivent être des montants nets, c'est-à-dire des montants bruts après déduction de 20 % de frais de perception.