

Bruxelles, le 6 novembre 2025
(OR. en)

14896/25

SOC 725
EMPL 483
EDUC 414
JEUN 220
ECOFIN 1456
COMPET 1110
MI 867
MIGR 405
DIGIT 218
ENV 1151
FISC 299
SAN 699
GENDER 193

NOTE

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	Messages clés du COEM concernant la mise en œuvre du plan d'action sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE - Approbation

Les délégations trouveront en annexe les messages clés du Comité de l'emploi concernant la mise en œuvre du plan d'action sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE, que le Conseil EPSCO devrait approuver lors de sa session du 1^{er} décembre 2025.

Messages clés concernant la mise en œuvre du plan d'action sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE

1. INTRODUCTION

Le 11 mars 2025, le groupe d'analyse politique du Comité de l'emploi (COEM) a convoqué une réunion tripartite, invitant des représentants des partenaires sociaux nationaux et européens de tous les États membres à débattre de la mise en œuvre du *plan d'action sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences* élaboré par la Commission¹. Le plan d'action a été publié le 20 mars 2024 à la suite du *sommet des partenaires sociaux de Val Duchesse* qui s'est tenu le 31 janvier 2024², et a été élaboré en coopération avec les partenaires sociaux en vue de fournir un cadre commun pour s'attaquer aux causes profondes des pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Il comprend en particulier des engagements pris par la Commission et les partenaires sociaux, ainsi qu'une série d'appels à l'action adressés aux États membres. Dans ses conclusions du 2 décembre 2024, intitulées "*Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: mobiliser le potentiel de main-d'œuvre inexploité dans l'Union européenne*", le Conseil a invité le COEM à "*continuer à assurer le suivi des pénuries de main-d'œuvre et de compétences et des défis connexes dans l'UE dans le cadre du Semestre européen, notamment en menant des discussions thématiques, et en y associant les partenaires sociaux, afin de promouvoir le partage de connaissances et de bonnes pratiques entre les États membres en ce qui concerne la réponse à apporter aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences*"³.

¹ "*Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action*", publié le 20 mars 2024.

² Les participants au *sommet de Val Duchesse* ont débattu de la manière de relever les principaux défis auxquels les économies et les marchés du travail sont confrontés en renforçant le dialogue social.

³ Voir les *conclusions du Conseil* adoptées lors de la session du Conseil EPSCO du 2 décembre 2024. Dans le *plan d'action* lui-même, la Commission avait également invité le COEM à "*organiser régulièrement des échanges tripartites sur cet enjeu, avec la participation des partenaires sociaux européens et nationaux*".

La réunion du groupe d'analyse politique du COEM s'est tenue un an après la publication du plan d'action, avec pour objectif de faire le point sur les actions qui avaient été mises en œuvre jusque-là, alors que les tensions sur le marché du travail continuent de peser lourdement sur les perspectives économiques de l'UE. Tout au long de la réunion, les participants ont souligné que l'échange tripartite, qui a permis aux États membres et aux partenaires sociaux d'entamer un véritable dialogue social au niveau de l'UE sur ce sujet, arrivait à point nommé. De l'avis général, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences constituent un obstacle majeur à la croissance durable et inclusive de l'UE, à sa compétitivité internationale, et à la résilience à long terme de son modèle économique et social, en particulier face à l'accélération du déclin démographique et au caractère urgent des transitions écologique et numérique. Cet échange a été guidé par les réponses à un questionnaire transmis par la Commission aux États membres et aux partenaires sociaux le 20 décembre 2024, ainsi que par une note d'orientation de la Commission donnant une vue d'ensemble de l'état d'avancement des travaux dans la perspective de la réunion tripartite. La réunion a donné lieu à des échanges thématiques sur des domaines d'action spécifiques mis en évidence dans le plan d'action, lors desquels les États membres ont présenté des études de cas sur les politiques à mener dans ces domaines ainsi que des bonnes pratiques, afin d'orienter les discussions⁴.

⁴ Les cas présentés étaient notamment les suivants: en Italie, une approche consistant à créer des voies de migration viables; au Portugal, un programme visant à former et à intégrer les migrants et les bénéficiaires d'une protection internationale dans le secteur du tourisme; en France, la réforme du service public de l'emploi visant à mettre en activité et à soutenir les personnes les plus éloignées du marché du travail; à Chypre, un programme d'emploi ciblant des groupes sous-représentés, en particulier les personnes handicapées; à Malte, une approche politique globale visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences; en Lettonie, des stratégies visant à remédier aux pénuries dans le secteur des TIC; aux Pays-Bas, le nouvel outil de taxonomie des compétences "CompetentNL"; et en Autriche, le baromètre des emplois qualifiés qui doit permettre de suivre les besoins du marché et d'y répondre.

2. APERÇU DES PENURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPETENCES

Les pénuries de main-d'œuvre concernent tous les secteurs et toutes les professions. Fin 2024, la part d'employeurs désignant les pénuries de main-d'œuvre comme un facteur limitant la production demeurait bien plus élevée que les moyennes d'avant la pandémie dans les secteurs des services (26,8 %), de la construction (26 %) et de l'industrie (18 %), malgré une baisse par rapport à 2022. Les pénuries les plus graves ont été observées dans les domaines de la construction, de l'ingénierie, des TIC (par exemple, analystes systèmes et concepteurs de logiciels), des soins de santé (par exemple, médecins généralistes, infirmiers et certains médecins spécialistes), des transports (par exemple, conducteurs de poids lourds), de l'hôtellerie et de la restauration (par exemple, cuisiniers et serveurs), ainsi que d'autres domaines tels que la métallurgie et la construction mécanique⁵.

Les principaux facteurs responsables des pénuries de main-d'œuvre varient d'un secteur à l'autre. Dans les secteurs où l'âge moyen de la main-d'œuvre est élevé (le secteur des transports, par exemple), le vieillissement démographique constitue l'un des principaux facteurs responsables des pénuries de main-d'œuvre.⁶ Dans des secteurs essentiels aux à la double transition (les secteurs des STIM, par exemple), les pénuries de main-d'œuvre sont principalement causées par l'augmentation de la demande de nouvelles compétences et l'évolution des attentes en matière de compétences⁷. Dans d'autres secteurs, notamment ceux nécessitant de nombreux contacts (comme le secteur de la santé ou du tourisme), les pénuries de main-d'œuvre s'expliquent principalement par les mauvaises conditions de travail⁶.

Les pénuries de main-d'œuvre varient également d'un État membre à l'autre. Au premier trimestre de 2025, le taux de vacance d'emploi était supérieur à 3 % aux Pays-Bas (4,2 %), en Belgique (4,1 %), en Autriche (3,6 %) et à Malte (3,0 %), tandis qu'il était inférieur à 1 % en Espagne (0,9 %), en Bulgarie (0,9 %), en Pologne (0,8 %) et en Roumanie (0,6 %). Les pénuries étaient particulièrement graves dans le secteur des services en Belgique (5 %), aux Pays-Bas (4,4 %) et en Autriche (4,4 %). Les taux les plus élevés ont été observés dans le secteur de la construction aux Pays-Bas (7,5 %) et en Belgique (6,1 %). En outre, les Pays-Bas (4,1 %), la Belgique (3,3 %) et l'Autriche (3,2 %) ont connu les taux de pénurie les plus élevés dans le secteur de l'industrie⁸.

⁵ Voir les [enquêtes de conjoncture](#) de la Commission.

⁶ Voir Commission européenne (2023), "[Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2023](#)" (Rapport annuel de 2023 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe).

⁷ Voir [l'enquête sur les compétences et les emplois en Europe \(ESJS\)](#) du Cedefop.

⁸ Voir les données Eurostat portant le code [jvs_q_nace2](#).

Les pénuries de compétences sont tout aussi pressantes et risquent de brider la capacité de l'UE à innover, à moderniser son économie et à répondre aux changements géopolitiques et à l'évolution technologique. Plus de trois quarts des entreprises de l'UE (77 %) déclarent que le manque de personnel qualifié fait obstacle à l'investissement à long terme, ce qui est susceptible d'entraver la croissance et la compétitivité. En outre, près de deux tiers des PME (63 %) éprouvent des difficultés à trouver des travailleurs dotés des compétences adéquates, en particulier les moyennes entreprises (68 %) et les petites entreprises (65 %)⁹. Près de la moitié des PME (45 %) déclarent également que les pénuries de compétences entravent les efforts qu'elles déploient pour adopter ou utiliser les technologies numériques, et quatre sur dix (39 %) ont déclaré que ces pénuries posaient des difficultés en ce qui concerne l'écologisation de leurs activités¹⁰.

3. ACTIONS RECENTES

3.1. Actions à l'appui d'une plus grande participation au marché du travail

Dans l'ensemble de l'UE, les États membres intensifient les efforts qu'ils déploient afin de stimuler la participation au marché du travail, en particulier au sein des groupes sous-représentés. De nombreux États membres ont renforcé le soutien qu'ils apportent aux jeunes, conformément à la *garantie renforcée pour la jeunesse*¹¹ et en gardant à l'esprit les obstacles rencontrés par les jeunes vivant dans des zones rurales, éloignées ou urbaines défavorisées, tandis que d'autres ont donné la priorité à des mesures adaptées aux personnes en situation de vulnérabilité, telles que les personnes handicapées ou issues de minorités, conformément au *train de mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées*¹² et à la *recommandation du Conseil sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms*¹³. Plusieurs États membres ont également fait état de mesures visant à améliorer l'accès à des services de garde d'enfants abordables et de qualité, un facteur essentiel pour soutenir l'emploi des femmes et des parents de jeunes enfants. Dans ce contexte, les participants ont réaffirmé qu'il importait de mettre les jeunes au cœur des politiques du marché du travail et ont souligné que l'égalité de genre jouait un rôle catalyseur, étroitement lié à l'accès aux services de soins ainsi qu'à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

⁹ Voir l'[enquête de la BEI sur l'investissement 2024](#) (Banque européenne d'investissement), ainsi que l'[Eurobaromètre Flash 537](#).

¹⁰ Voir l'[Eurobaromètre Flash 529](#).

¹¹ [Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020](#) relative à "Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse".

¹² Voir le [train de mesures de la Commission en faveur de l'emploi des personnes handicapées](#).

¹³ [Recommandation du Conseil du 12 mars 2021](#) sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms.

Les efforts visant à améliorer la conception et la mise en œuvre de politiques actives du marché du travail (PAMT) s'intensifient eux aussi dans toute l'Europe, marquant une transition vers des systèmes de soutien plus intégrés et centrés sur la personne. Un nombre croissant d'États membres ont renforcé la coopération entre les services publics de l'emploi (SPE) et d'autres services de l'administration nationale, notamment en améliorant le partage des données et en renforçant les capacités administratives. Les outils numériques ont soutenu ces réformes, bien que certains États membres aient indiqué qu'ils étaient revenus à des services de conseil en personne, jugés plus efficaces pour atteindre les personnes les plus vulnérables. Certains participants ont reconnu la valeur de ces réformes et ont appelé à continuer d'avancer vers des systèmes de soutien complets et centrés sur la personne.

Parallèlement, les réformes en matière de fiscalité et de prestations sociales sont apparues comme des instruments essentiels pour promouvoir la participation au marché du travail. De nombreux États membres ont introduit des modifications visant à réduire les freins à l'emploi, en particulier pour les travailleurs à bas salaire, les deuxièmes apporteurs de revenus et les autres groupes sous-représentés. Celles-ci ont notamment consisté à adapter les tranches d'imposition, les exonérations fiscales et les structures d'imposition et de prestations sociales. Certains participants ont toutefois souligné que de telles réformes ne pouvaient être pleinement efficaces que si elles s'accompagnaient d'une amélioration de la qualité des emplois. À cet égard, les organisations de travailleurs ont insisté sur l'importance que revêtent des salaires équitables, des conditions de travail décentes et des emplois stables pour remédier aux pénuries actuelles de main-d'œuvre et de compétences.

La Commission a continué de soutenir les efforts déployés par les États membres et elle avance dans la réalisation des engagements qu'elle a pris dans le cadre du plan d'action. Au titre du volet relatif à l'innovation sociale du Fonds social européen plus (FSE+), elle investit dans des projets d'activation et de perfectionnement professionnel à l'intention des jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation, et dans des projets visant à promouvoir l'intégration des migrants sur le marché du travail et à lutter contre le chômage de longue durée¹⁴. En outre, une récente analyse au niveau de l'UE lancée par les services de la Commission s'est penchée sur des mesures encourageant à cumuler travail et retraite, en vue d'accroître la participation des adultes âgés au marché du travail¹⁵.

¹⁴ Voir le [site web du FSE+](#).

¹⁵ Voir le [rapport de l'ESPAN intitulé "Flexible retirement pathways - An analysis of policies in 28 European countries"](#) (Parcours de retraite souples – Une analyse des politiques menées dans 28 pays européens).

Les partenaires sociaux ont eux aussi accompli des progrès dans la réalisation de leurs engagements. Plusieurs partenaires sociaux nationaux ont fait part de leur participation à des actions visant à promouvoir l'emploi des travailleurs âgés, y compris par des incitations financières, des parcours de retraite souples et l'accès à la formation. D'autres ont soutenu l'entrepreneuriat, une attention particulière ayant été accordée aux jeunes, aux femmes et aux groupes vulnérables. Dans certains cas, les partenaires sociaux ont fait part du rôle qu'ils jouent dans le renforcement de la coopération entre les services publics et privés de l'emploi, notamment au moyen d'initiatives conjointes en matière de placement professionnel, de formation et d'orientation professionnelle. Ces contributions confirment l'importance du rôle que tiennent les partenaires sociaux pour promouvoir des marchés du travail inclusifs et résilients ainsi que pour aligner les efforts déployés au niveau national sur les priorités de l'UE.

3.2. Actions en faveur du perfectionnement et de la reconversion professionnels

D'importants efforts sont déployés dans l'ensemble de l'UE dans les domaines des compétences, de la formation et de l'éducation pour remédier à l'inadéquation des compétences. La plupart des États membres ont réexaminé leurs stratégies nationales en matière de compétences ou en ont adopté afin de créer une main-d'œuvre prête pour l'avenir, en accordant une attention croissante aux compétences vertes, numériques et de base. Les réformes des systèmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) et la révision des programmes d'éducation et de formation se généralisent, souvent avec le soutien du FSE+, de la FRR et de l'instrument d'appui technique (TSI). Afin de mieux faire correspondre l'offre de formation aux besoins, en constante évolution, du marché du travail, de nombreux pays renforcent leurs systèmes de veille stratégique sur les besoins en compétences, investissent dans des outils de prévision reposant sur les mégadonnées et l'IA, et étendent les offres de formation en phase avec la double transition. Plusieurs États membres progressent également dans la mise en œuvre des partenariats en matière de compétences au titre du *pacte pour les compétences*¹⁶, et lancent des *académies des compétences pour l'industrie "zéro net"*¹⁷, nombre d'entre eux continuant par ailleurs à déployer des efforts afin de créer des microcertifications et des comptes de formation individuels.

¹⁶ Le [pacte pour les compétences](#) est l'une des actions phares de la stratégie européenne en matière de compétences.

¹⁷ Conformément au [règlement pour une industrie "zéro net"](#), les académies proposent des formations et un enseignement sur les technologies "zéro net".

La Commission accomplit des progrès constants dans la réalisation des engagements qu'elle a pris dans le cadre du plan d'action. Depuis le lancement du plan d'action, la Commission a mis en place de nouveaux *partenariats régionaux en matière de compétences*¹⁸, et elle se prépare à investir massivement dans des *centres d'excellence professionnelle*, soutenant ainsi l'ambition de l'UE consistant à financer 100 centres d'ici à 2027¹⁹. Le 5 mars 2025, la Commission a présenté son initiative visant à construire une *union des compétences*, dont l'objectif est d'offrir à chacun des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et de rationaliser le soutien apporté par l'UE aux systèmes nationaux²⁰. L'initiative prévoit également des mesures visant à renforcer les *académies européennes des compétences* et à favoriser une collaboration plus étroite avec les prestataires d'enseignement, les entreprises et les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux restent des acteurs essentiels dans la concrétisation des objectifs liés aux compétences. Ils collaborent avec des prestataires d'EFP, des établissements de formation et des employeurs pour soutenir le perfectionnement et la reconversion professionnels des travailleurs, y compris ceux en situation de vulnérabilité, et pour améliorer la qualité et l'accessibilité des apprentissages. Plusieurs organisations ont contribué à recenser les professions en pénurie et à promouvoir des approches communes en matière de qualifications dans le domaine des STIM. Au niveau national, les partenaires sociaux œuvrent également à la modernisation des systèmes d'EFP et à l'alignement de l'offre de formation sur les besoins en compétences par secteur, tout en continuant à jouer un rôle dans la mise en œuvre des programmes de l'UE promouvant l'apprentissage tout au long de la vie.

Pour l'avenir, tant les organisations d'employeurs que les organisations de travailleurs ont appelé à une action plus forte au niveau national et au niveau de l'UE en ce qui concerne l'anticipation et la prévision en matière de compétences. Les représentants des travailleurs ont également souligné que les réformes de l'éducation ne devraient pas être uniquement dictées par la demande du marché du travail, soulignant l'importance du droit à la formation et de la mise en place de mesures incitant les employeurs à investir dans leur main-d'œuvre. Les participants ont largement salué le lancement de *l'union des compétences*, qui constitue une avancée stratégique opportune, susceptible de contribuer à traduire les objectifs communs en résultats concrets et à ce que la main-d'œuvre de l'Europe soit équipée pour l'avenir.

¹⁸ Une liste des partenariats régionaux en matière de compétences est [disponible en ligne](#).

¹⁹ Pour de plus amples informations sur les centres d'excellence professionnelle, voir [ce site web](#).

²⁰ Voir la [communication sur l'union des compétences](#).

3.3. Actions visant à améliorer les conditions de travail

Un nouvel élan a été insufflé aux efforts visant à améliorer les conditions de travail dans l'ensemble de l'UE, les gouvernements, les institutions et les partenaires sociaux jouant un rôle de plus en plus proactif. De nombreux États membres ont progressé dans la transposition des récentes directives de l'UE relatives aux conditions de travail, la plupart d'entre eux ayant mis en œuvre la *directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'UE*²¹, et plusieurs progressant sur d'autres directives, notamment celles relatives à l'amiante, aux diisocyanates et au plomb²². Parallèlement, les autorités nationales ont pris des mesures pour renforcer le respect du droit du travail, notamment en intensifiant les inspections du travail, en augmentant les sanctions en cas de non-respect et en investissant dans des outils numériques. Il a également été fait état d'efforts visant à améliorer les conditions de travail dans les emplois liés à la transition écologique, s'inscrivant souvent dans le cadre de stratégies plus larges destinées à donner suite à la *recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique*²³. Dans l'ensemble, ces évolutions interviennent à un moment où les citoyens aspirent de plus en plus à des emplois décents et utiles et où la qualité de l'emploi devient un facteur essentiel pour rendre le travail plus attractif, en particulier dans les secteurs en proie aux pénuries.

²¹ [Directive \(UE\) 2022/2041 du 19 octobre 2022](#) relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

²² [Directive \(UE\) 2024/869 du 13 mars 2024](#) modifiant la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil et la directive 98/24/CE du Conseil en ce qui concerne les valeurs limites pour le plomb et ses composés inorganiques et pour les diisocyanates.

²³ [Recommandation du Conseil du 16 juin 2022](#) visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique.

La Commission a mis en œuvre plus de la moitié des engagements relatifs aux conditions de travail qu'elle a pris dans le cadre de son plan d'action et progresse dans la réalisation des autres engagements. Parmi les initiatives phares présentées lors de la réunion tripartite figuraient la *recommandation du Conseil relative à des carrières attractives et pérennes dans l'enseignement supérieur*²⁴, une proposition de *cadre de qualité renforcé pour les stages*²⁵, et les préparatifs en cours en vue d'une éventuelle initiative législative sur le télétravail et le droit à la déconnexion²⁶. La Commission a également facilité l'apprentissage par les pairs sur les approches adoptées par les États membres pour lutter contre les risques psychosociaux au travail²⁷, et élabore de nouvelles mesures législatives afin de mieux protéger les travailleurs contre l'exposition à des substances dangereuses²⁸. En outre, elle soutient les efforts visant à répondre aux défis en matière de santé mentale dans des secteurs tels que les soins de santé, où le personnel est mis à rude épreuve.

Les partenaires sociaux ont également apporté d'importantes contributions, conformément aux engagements qu'ils ont pris dans le cadre du plan d'action. Les organisations syndicales ont fait état de mesures visant à aligner les pratiques nationales sur la législation de l'UE relative à la transparence des rémunérations, aux salaires minimaux adéquats et à la santé et à la sécurité au travail. Plusieurs initiatives visent également à prévenir la discrimination sur le lieu de travail, à promouvoir l'égalité de traitement et à créer des environnements de travail inclusifs, en particulier pour les personnes handicapées. Du côté des employeurs, les partenaires sociaux ont lancé des campagnes en faveur de la diversité et de l'inclusion, ont fait progresser les négociations collectives en vue d'améliorer les conditions de travail, et ont pris des mesures pour lutter contre le travail non déclaré et le harcèlement sur le lieu de travail. Considérées dans leur ensemble, ces actions montrent comment le dialogue social peut constituer un levier non seulement pour assurer le respect des règles, mais aussi pour favoriser l'innovation dans les pratiques en matière d'emploi.

²⁴ [Recommandation du Conseil du 25 novembre 2024](#) relative à des carrières attractives et pérennes dans l'enseignement supérieur.

²⁵ [En cours de négociation](#) au Conseil et au Parlement européen.

²⁶ La Commission [consulte actuellement les partenaires sociaux](#).

²⁷ Voir l'[examen par les pairs des approches législatives et répressives pour faire face aux risques psychosociaux au travail dans les États membres](#).

²⁸ Le 18 juillet, la Commission a [proposé](#) de renforcer la protection des travailleurs exposés à des substances dangereuses.

Malgré ces progrès, certains participants ont pointé les difficultés persistantes liées à la transposition et à la mise en œuvre complètes des directives de l'UE dans l'ensemble des États membres. Les organisations de travailleurs ont appelé à déployer des efforts soutenus pour faire en sorte que tous les travailleurs puissent bénéficier de protections solides et de conditions de travail décentes, soulignant qu'il est essentiel de continuer à investir – y compris au moyen d'instruments de l'UE tels que la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) – afin de soutenir l'application et le respect effectifs du droit du travail.

3.4. Actions visant à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et à attirer des talents issus de pays tiers

Alors que les pressions démographiques s'accroissent et que la concurrence pour les talents internationaux s'intensifie, la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE et l'attraction de talents internationaux s'imposent comme des domaines d'action clés pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'ensemble de l'Union. La plupart des États membres déploient des efforts pour mettre en œuvre la *recommandation du Conseil intitulée "L'Europe en mouvement"*, la mobilité à des fins d'éducation et de formation dans l'ensemble des secteurs de l'éducation et de la formation bénéficiant d'un soutien croissant²⁹. Nombre d'entre eux ont pris des mesures pour faciliter la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles, y compris au moyen de réformes législatives; les participants ont toutefois constaté que les progrès restaient inégaux et ont demandé une mise en œuvre plus rapide afin de produire des effets tangibles sur le terrain.

Le passage au numérique dans le domaine de la coordination de la sécurité sociale progresse lui aussi, un grand nombre d'États membres ayant pleinement mis en œuvre l'*échange électronique d'informations sur la sécurité sociale* (EESSI)³⁰, tandis que d'autres pilotent ou observent le développement du *passport européen de sécurité sociale* (ESSPASS)³¹. En parallèle, les inspections communes avec l'Autorité européenne du travail (AET) se généralisent, traduisant l'augmentation des investissements en matière de coopération transfrontière. Ces efforts contribuent à faciliter la mobilité des travailleurs et à mieux faire appliquer leurs droits.

²⁹ [Recommandation du Conseil du 13 mai 2024 "L'Europe en mouvement"](#) – Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous.

³⁰ L'[EESSI](#) est un système informatique décentralisé destiné à aider les organismes de sécurité sociale dans l'UE à échanger plus rapidement et d'une manière plus sécurisée des informations relatives aux différentes branches pertinentes.

³¹ L'[ESSPASS](#) est un projet visant à permettre aux personnes qui se trouvent dans un autre pays européen d'exercer plus facilement leurs droits en matière de sécurité sociale.

La Commission a honoré, dans ce domaine, une grande partie des engagements qu'elle a pris dans le cadre de son plan d'action, et poursuit ses travaux sur les autres. Parmi les initiatives récentes figurent un paquet "diplôme européen" visant à supprimer les obstacles à la reconnaissance des qualifications et des périodes d'apprentissage à l'étranger³², et une proposition relative à la rationalisation des procédures de détachement au moyen d'un formulaire de déclaration numérique commun³³. L'AET lance également un projet pilote visant à faciliter le calcul de la rémunération des travailleurs détachés. Dans le domaine de la migration légale, la Commission renforce les *partenariats pour les talents* avec certains pays partenaires³⁴ et la *plateforme de l'UE pour la migration de la main-d'œuvre*, offrant aux États membres un soutien concret pour répondre aux besoins de leur marché du travail³⁵.

Les partenaires sociaux contribuent activement à la mobilité de la main-d'œuvre et à la migration équitable. Les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs exercent un suivi des pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans des secteurs clés et soutiennent la mobilité vers les professions les plus demandées. Elles encouragent également la mobilité par l'intermédiaire d'Erasmus + et d'EURES, simplifient les procédures administratives et s'emploient à supprimer les obstacles juridiques et pratiques pour les travailleurs qualifiés. Dans plusieurs pays, les partenaires sociaux ont été associés aux réformes facilitant le recrutement en dehors de l'UE, y compris le soutien aux *partenariats pour les talents*, à l'initiative relative au *réservoir européen de talents* et aux programmes de formation liés aux voies de migration.

Faire en sorte que les travailleurs migrants bénéficient de conditions équitables et décentes reste une priorité commune. Plusieurs États membres améliorent leurs services d'orientation professionnelle dans le cadre de programmes d'insertion professionnelle plus larges, qui comprennent également une formation linguistique et le renforcement des inspections du travail afin de prévenir l'exploitation par le travail. En parallèle, les partenaires sociaux ont également intensifié les efforts qu'ils déploient afin d'assurer des conditions de travail équitables et de soutenir l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail. Les participants ont souligné qu'une migration légale bien organisée et équitable n'est pas seulement une nécessité pour le marché du travail, mais aussi un investissement stratégique en faveur de la cohésion sociale, de partenariats mondiaux et de la prospérité à long terme.

³² [Communication sur un schéma directeur pour un diplôme européen commun.](#)

³³ Cette proposition fait actuellement [l'objet de négociations](#) entre le Conseil et le Parlement européen.

³⁴ [Les partenariats pour les talents](#) ont été annoncés dans le nouveau [pacte sur la migration et l'asile](#).

³⁵ La [plateforme pour la migration de la main-d'œuvre](#), qui fait suite au [train de mesures "Compétences et talents"](#), a été lancée en janvier 2023.

4. CONCLUSIONS

Bien que les pénuries de main-d'œuvre et de compétences se soient légèrement atténuées depuis le pic qu'elles ont connu en 2022, elles restent à des niveaux historiquement élevés dans la plupart des États membres et continuent à faire sentir leurs effets sur des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs. Si rien n'est fait pour y remédier, ces pénuries risquent d'entamer la capacité de l'UE à innover, de dissuader les investissements et de saper tant sa compétitivité que les fondements de son modèle social. Elles constituent par ailleurs une menace directe pour la réussite des transitions écologique et numérique, qui sont tributaires d'une main-d'œuvre dotée de compétences adaptées. Comme l'a souligné Mario Draghi dans son *rapport sur l'avenir de la compétitivité européenne*, il est essentiel de stimuler l'offre de compétences appropriées pour renforcer la compétitivité à long terme de l'UE³⁶.

Un an après l'adoption du plan d'action, la progression de sa mise en œuvre peut être considérée comme satisfaisante, bien que des efforts supplémentaires soient nécessaires dans plusieurs domaines clés; parallèlement, en juillet, la Commission avait déjà rempli plus de la moitié des engagements qu'elle a pris. La plupart des États membres ont fait état d'initiatives s'inscrivant dans le droit fil des appels à l'action figurant dans le plan d'action. La Commission poursuit ses progrès en ce qui concerne ses engagements restants. Les partenaires sociaux, y compris leurs affiliés nationaux, ont également accompli des progrès importants dans la mise en œuvre de tous les engagements relevant de leur compétence. Dans le même temps, les participants ont largement souligné qu'il était nécessaire d'intensifier les actions visant à améliorer les conditions de travail, à faciliter la mobilité équitable au sein de l'UE et à attirer des talents issus de pays tiers. Face aux déséquilibres persistants sur le marché du travail et aux besoins de main-d'œuvre, les participants ont exprimé un vif intérêt à la poursuite des échanges tripartites sur la mise en œuvre du plan d'action. Ils ont par ailleurs souligné qu'il importait de maintenir et d'accélérer le rythme des réformes afin de mettre en œuvre des réponses politiques efficaces et pérennes.

³⁶ [The future of European competitiveness](#) (L'avenir de la compétitivité européenne): [rapport de Mario Draghi](#).

En réunissant les États membres, la Commission et les partenaires sociaux européens et nationaux, la réunion du groupe d'analyse politique du COEM a confirmé la valeur stratégique que revêt le dialogue tripartite en tant que pierre angulaire du modèle social de l'UE. Elle a constitué une plateforme structurée pour que les représentants des employeurs et des travailleurs puissent dialoguer directement avec les responsables politiques nationaux et européens, permettant des échanges constructifs sur des priorités communes. Le Comité continuera à favoriser les possibilités de renforcer l'appropriation collective des objectifs communs et à présenter des exemples concrets de progrès, tout en recensant les domaines nécessitant davantage d'efforts conjoints.
