



Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 20 novembre 2023
(OR. en)

15701/23

JAI 1530
MIGR 404
ASIM 109
SOC 806
EMPL 580

NOTE DE TRANSMISSION

Origine:	Pour la secrétaire générale de la Commission européenne, Madame Martine DEPREZ, directrice
Date de réception:	16 novembre 2023
Destinataire:	Madame Thérèse BLANCHET, secrétaire générale du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	COM(2023) 715 final
Objet:	COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS sur les compétences et la mobilité des talents

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2023) 715 final.

p.j.: COM(2023) 715 final

Bruxelles, le 15.11.2023
COM(2023) 715 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ
DES RÉGIONS**

sur les compétences et la mobilité des talents

1. INTRODUCTION

Une main-d'œuvre qualifiée est essentielle à la compétitivité de l'économie de l'UE et à sa capacité de croissance et d'innovation. Les employeurs peinent à trouver les travailleurs dont ils ont besoin. La récente boîte à outils «démographie» de la Commission a montré comment le vieillissement démographique en Europe renforce cette difficulté¹. **L'UE doit, de toute urgence, prendre des mesures afin de renforcer sa main-d'œuvre.**

Les pénuries de main-d'œuvre dans l'UE se manifestent à tous les niveaux de compétences dans une grande variété de professions et de secteurs, y compris les soins de santé, les soins de longue durée et l'action sociale, la construction, l'industrie manufacturière, les transports et le stockage, les services d'hébergement et de restauration, l'ingénierie, les activités techniques et scientifiques, ou encore les technologies de l'information et de la communication (TIC). Alors que l'Union s'adapte à un monde en mutation, des pénuries de compétences sont prévisibles dans des domaines essentiels. Si des politiques adéquates sont mises en place, la **transition écologique** créera 1 à 2,5 millions d'emplois supplémentaires d'ici à 2030. La **transition numérique** augmentera tant la demande d'expertise de haut niveau dans le domaine des TIC que celle de compétences numériques de base. Il manque actuellement à l'UE 11 millions de professionnels dans le secteur des TIC pour atteindre son objectif de 20 millions de postes d'ici à 2030².

L'Année européenne des compétences met en évidence le fait qu'une approche stratégique visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences est et restera indispensable. Ce travail doit commencer dans nos pays. Au cœur de la politique du marché du travail de l'UE figurent des mesures visant à promouvoir la reconversion et le perfectionnement professionnels de la main-d'œuvre européenne³ et à mobiliser des groupes qui présentent un taux de participation au marché du travail plus faible⁴, en apportant un soutien ciblé aux régions confrontées à un dépeuplement et à des pénuries de compétences, ainsi qu'à la mobilité au sein de l'Union. De nombreuses actions sont déjà en cours (voir résumé en annexe). Elles visent à promouvoir des systèmes et des pratiques pour la reconnaissance des qualifications et la validation des compétences, à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre afin de réduire les obstacles au sein du marché unique et à renforcer la mobilité des apprenants. Toutefois, ces actions ne seront à elles seules pas suffisantes pour répondre à la demande. Avec des compétences de premier plan dans le monde entier, la compétitivité future de l'UE sera influencée par sa capacité à attirer des talents issus de partout dans le monde et à créer un environnement propice pour **amener des citoyens à tous les niveaux de compétences en Europe.**

L'UE continuera d'**approfondir sa coopération avec les pays partenaires.** Elle garantira une approche mutuellement bénéfique en ouvrant de nouvelles voies de migration légale, en offrant un soutien au développement des compétences et en promouvant la migration circulaire afin de lutter contre la fuite des cerveaux.

¹ COM (2023) 577 final.

² Objectif fixé dans le document COM(2021) 118 final. Statistiques tirées de l'ensemble de données d'Eurostat relatives aux spécialistes des TIC en emploi, disponibles à l'adresse suivante: [Statistiques | Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

³ La main-d'œuvre de l'UE est composée de citoyens de l'UE salariés et sans emploi, ainsi que de ressortissants de pays tiers en séjour régulier.

⁴ Notamment les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés, les personnes handicapées, les Roms et les personnes issues de l'immigration.

La présente communication et les propositions qui l’accompagnent présentent un ensemble d’actions qui se renforcent mutuellement afin de rendre l’UE plus attrayante pour les talents couvrant l’ensemble des professions dans lesquelles les employeurs pourraient avoir besoin de compétences, ainsi que de stimuler la mobilité au sein de l’UE. Elle se penche sur les obstacles au recrutement international et contribue à faire en sorte que les ressortissants de pays tiers puissent faire pleinement usage de leurs compétences et de leurs qualifications en Europe. Les initiatives présentées visent à **utiliser le soutien et le poids combiné de l’UE pour aider les États membres à affronter la concurrence dans la course mondiale aux talents**. Les nouveaux outils proposés faciliteraient **la mise en correspondance des offres et des demandes d’emploi** entre les employeurs de l’UE et les ressortissants de pays tiers à la recherche d’un emploi dans l’UE. Une action menée au niveau de l’UE peut avoir plus d’influence que des efforts déployés par les États membres, en s’avérant plus convaincante pour attirer le personnel dont les employeurs ont besoin et en réalisant des économies d’échelle afin de réduire les obstacles au recrutement. Faciliter la mobilité au sein de l’UE, par exemple par des mesures visant à promouvoir la mobilité à des fins d’éducation et de formation, a également une incidence positive à l’égard des personnes originaires de pays tiers souhaitant participer au marché du travail de l’UE.

Les actions présentées ont pour objectif de garantir **une approche transversale et pangouvernementale** qui s’appuie sur les travaux existants, notamment le **train de mesures relatives aux compétences et aux talents**, le **pacte sur la migration et l’asile**, ainsi que sur la **coopération en cours avec les pays tiers**. La mise en œuvre dépendra de la contribution des autorités des États membres chargées de la migration et de l’emploi, des acteurs aux niveaux local et régional, des partenaires sociaux, des entreprises et de leurs homologues dans les pays partenaires.

2. COMMENT LES TALENTS EN PROVENANCE DE PAYS TIERS PEUVENT FAIRE PARTIE DE LA SOLUTION

Compte tenu de l’ampleur des défis en matière de compétences auxquels l’UE est confrontée, **toutes les mesures disponibles doivent être mobilisées**.

Aujourd’hui, **les ressortissants de pays tiers apportent déjà une contribution fondamentale** au marché du travail et à l’économie de l’UE. Pas moins de 13 % des travailleurs clés exerçant des fonctions essentielles sont des ressortissants de pays tiers⁵. Les États membres ouvrent de plus en plus leur marché du travail aux ressortissants de pays tiers possédant les compétences nécessaires pour remédier aux pénuries. En 2022, environ 1,6 million de premiers titres de séjour ont été délivrés à des ressortissants de pays tiers dans l’UE à des fins professionnelles⁶, soit le chiffre le plus élevé depuis les premières collectes de données d’Eurostat en 2009. La proportion de travailleurs nés en dehors de l’UE est généralement plus élevée dans les professions qui font l’objet d’une pénurie⁷.

De nombreux États membres ont récemment mis en œuvre ou examinent actuellement des réformes de leurs systèmes de migration de la main-d’œuvre afin de faciliter

⁵ Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe’s COVID-19 Response: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response-2020-05-13_fr

⁶ [Nearly 3.7 million first residence permits issued in 2022 - Products Eurostat News - Eurostat \(europa.eu\)](#)

⁷ Rapport 2023 sur l’évolution de l’emploi et de la situation sociale en Europe.

l'entrée en provenance de l'étranger⁸. Toutefois, les approches des États membres varient, les informations sur les programmes de migration ne sont pas toujours faciles à trouver⁹ et la coopération avec les pays partenaires est souvent fragmentée, ce qui rend l'UE moins attrayante pour les travailleurs potentiels.

L'incapacité à attirer et à mieux exploiter les compétences des travailleurs issus de pays tiers occupant des emplois en pénurie entraînera la persistance d'une demande de main-d'œuvre non satisfaite à tous les niveaux de compétences, ce qui ralentira la croissance économique et affectera la qualité des services. Il est nécessaire de rendre l'UE attrayante pour les talents du monde entier non seulement pour remédier aux pénuries, mais aussi pour **stimuler l'innovation et le progrès technologique**. Des personnes remarquables peuvent avoir une incidence considérable sur la capacité de l'UE à innover et à développer de nouveaux modèles d'entreprise. Par exemple, si l'UE souhaite devenir un acteur de premier plan dans le domaine des technologies de rupture et de la transition vers le web 4.0 et les mondes virtuels¹⁰, il est essentiel de se pencher sur ce segment restreint de compétences haut de gamme, dans lequel la concurrence mondiale pour les talents est la plus féroce. Des pays tels que les États-Unis et le Canada ont mis en place des programmes spécifiques ciblant les personnes talentueuses dotées des compétences recherchées¹¹, à l'instar de certains États membres¹².

Rendre l'UE plus attrayante pour les talents étrangers

L'indicateur de l'OCDE relatif à l'attractivité des talents¹³ montre que l'UE ne parvient pas à rivaliser dans la course aux meilleurs talents du monde entier. À l'heure actuelle, **l'attractivité de l'UE pour les travailleurs étrangers qualifiés reste en deçà de son potentiel**¹⁴. Malgré la qualité de vie élevée dans l'UE et les possibilités qui y sont offertes, les États membres de l'UE ne figurent pas parmi les destinations les plus souhaitées par les ressortissants de pays tiers, qui préfèrent d'autres pays membres de l'OCDE tels que la Nouvelle-Zélande, l'Australie, les États-Unis ou le Canada. L'apprentissage de la langue des pays de destination est également un facteur pouvant influencer le choix de ces destinations. Un seul État membre (la Suède) figure parmi les cinq pays arrivant en tête du classement de l'indicateur d'attractivité de l'OCDE pour les travailleurs hautement qualifiés.

La migration légale est une compétence partagée, ce qui signifie que les États membres conservent pleinement le droit de déterminer les volumes d'admission. Toutefois, ils sont également confrontés à **des défis et à des besoins communs**. La promotion de l'UE en tant que destination attrayante pour les talents étrangers peut bénéficier à tous les États membres,

⁸ Par exemple, l'Allemagne a adopté une réforme en matière de migration de la main-d'œuvre en juin 2023, et son gouvernement a évoqué la nécessité d'attirer chaque année 400 000 ressortissants de pays tiers. En juillet 2023, l'Italie a adopté un nouveau décret relatif à la migration légale, et évoqué que, entre 2023 et 2025, le pays aurait besoin de 833 000 ressortissants de pays tiers dans un large éventail de secteurs tels que l'aide sociale, les transports, le tourisme et l'agriculture. Pour de plus amples informations sur les politiques des États membres en matière de migration de la main-d'œuvre, voir l'annexe 8 du rapport d'analyse d'impact relatif au réservoir de talents européen [SWD(2023) 717 final].

⁹ Bien qu'il existe un portail de l'UE sur l'immigration, les ressortissants de pays tiers et les employeurs n'en ont pas toujours conscience et ce dernier ne fournit pas d'informations adaptées aux situations individuelles.

¹⁰ Voir COM(2023) 442 final.

¹¹ Voir par exemple le visa O-1A américain.

¹² Réseau européen des migrations, [Synthesis report on Migratory Pathways for Start-Ups and Innovative Entrepreneurs in the European Union](#), décembre 2019.

¹³ [Attractivité des talents 2023 - OCDE](#)

¹⁴ Pour une analyse plus approfondie, voir le rapport d'analyse d'impact relatif au réservoir de talents européen, SWD(2023) 717 final.

en permettant à ceux qui sont moins en vue sur la scène internationale ou qui disposent de moins de ressources pour attirer les talents de bénéficier de la mise en commun des efforts et de rendre compte de l'intégration de l'économie européenne. La coopération de l'UE aide également les États membres et les employeurs à relever des défis pratiques communs: évaluer les compétences des ressortissants de pays tiers, les mettre en correspondance avec les employeurs et structurer la coopération avec les pays tiers.

Des travaux sont en cours pour remédier aux lacunes du cadre législatif. Le «bilan de qualité» de 2019 sur la migration légale¹⁵ a montré que l'acquis de l'UE dans ce domaine était fragmenté et n'était pas suffisant pour accroître l'attractivité globale de l'UE. Depuis lors, une directive révisée «carte bleue européenne»¹⁶ a été adoptée, et a introduit des règles plus efficaces pour attirer des travailleurs hautement qualifiés (la date limite de sa mise en œuvre est fixée à novembre 2023). Comme indiqué dans le train de mesures relatives aux compétences et aux talents¹⁷, des négociations sont en cours concernant les propositions de la Commission visant à réviser la directive «permis unique»¹⁸ et la directive relative aux résidents de longue durée¹⁹ afin de rationaliser les procédures de migration légale. À titre de suivi, la Commission s'est engagée à explorer d'autres voies de migration légale vers l'UE dans trois domaines importants: les soins de longue durée, la mobilité des jeunes et l'entrepreneuriat innovant.

Le train de mesures relatives aux compétences et aux talents a clairement indiqué que, compte tenu de l'ampleur des obstacles pratiques au recrutement de ressortissants de pays tiers, **les mesures législatives existantes ne sont pas suffisantes.** La mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi au niveau international reste trop complexe et coûteuse, tant pour les ressortissants de pays tiers que pour les employeurs²⁰, et en particulier pour les PME disposant de ressources limitées. Les ressortissants de pays tiers sont souvent confrontés à des coûts importants, tels que des frais administratifs ou des frais de traduction. Au-delà de cette charge financière, **la complexité et la longueur des procédures de recrutement international sont dissuasives** tant pour les ressortissants de pays tiers que pour les employeurs²¹, et plus de la moitié (52 %) des entreprises recrutant en dehors de l'UE les trouvent très difficile, ou modérément difficile²². Les problèmes d'accès à des informations claires sur les règles et les procédures en matière de migration légale constituent un autre obstacle de longue date²³.

Comme l'a souligné la présidente von der Leyen dans son discours sur l'état de l'Union de 2022, les défis liés à la **reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers** constituent souvent un autre obstacle pratique dissuadant les travailleurs de se rendre dans

¹⁵ SWD(2019) 1056 final.

¹⁶ Directive (UE) 2021/1883 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.

¹⁷ COM (2022) 657 final.

¹⁸ COM (2022) 655 final.

¹⁹ COM (2022) 650 final.

²⁰ Pour plus de détails, voir le rapport d'analyse d'impact relatif au réservoir de talents européen, SWD(2023) 717 final. Selon les estimations, le coût moyen du recrutement d'un ressortissant de pays tiers peut se situer entre 1 500 et 2 500 EUR (hors frais de déménagement), et peut atteindre 8 500 à 10 000 EUR si les services d'agences de recrutement sont nécessaires.

²¹ Elles durent en moyenne 4 à 6 mois.

²² Eurobaromètre Flash 529: Année européenne des compétences: pénuries de compétences, stratégies de recrutement et de fidélisation dans les petites et moyennes entreprises.

²³ «Bilan de qualité» de 2019 sur la migration légale [SWD(2019) 1056 final].

l'UE. Les États membres sont soumis à des obligations particulières en ce qui concerne les professions réglementées dans tous les États membres. Des normes minimales de formation ont été définies au niveau de l'UE pour sept professions (comme celles d'infirmier et de médecin) dans la législation de l'UE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (directive 2005/36/CE). La réglementation des autres professions relève de la compétence nationale²⁴. Des centaines de professions, comme celles d'ingénieur civil ou de technicien-chauffagiste, ne sont réglementées que dans certains États membres. Des décisions de reconnaissance formelle peuvent être nécessaires à l'accès à une profession, mais aussi à des fins de migration légale ou d'accès à des études complémentaires.

La reconnaissance des qualifications est essentielle afin de veiller à ce que les travailleurs qui immigreront occupant certaines professions disposent d'une formation, d'une expérience ou d'un niveau d'éducation suffisants. Toutefois, les procédures de reconnaissance des qualifications de pays tiers sont souvent **trop coûteuses, complexes et chronophages**. Elles représentent également une charge administrative importante pour les États membres, en raison du manque d'informations sur les systèmes de certification des pays tiers, de la mise en commun limitée de l'expertise et des ressources au niveau de l'Union, et des difficultés à vérifier l'authenticité des documents.

De nombreuses professions confrontées à des pénuries ne sont pas réglementées. Pour ces professions, les employeurs ont le pouvoir discrétionnaire de décider si les ressortissants de pays tiers possèdent le profil adéquat en fonction de leurs qualifications, de leur expérience et de leurs compétences, et une procédure de reconnaissance formelle n'est pas nécessaire. Toutefois, le manque de compréhension et de **confiance des employeurs dans les compétences et qualifications acquises dans des pays tiers** nécessaires au recrutement dans des professions non réglementées constitue un autre obstacle important à la mobilité des talents et des compétences²⁵.

Le résultat porte préjudice à l'attractivité de l'UE et entraîne également le «**gaspillage des cerveaux**», les ressortissants de pays tiers travaillant souvent en deçà de leur niveau de qualification. Selon Eurostat, en 2022, plus d'un quart des ressortissants de pays tiers étaient hautement qualifiés, mais 39,4 % d'entre eux étaient surqualifiés²⁶ pour l'emploi qu'ils occupaient, les femmes étant plus susceptibles d'être surqualifiées que les hommes. Le chiffre correspondant pour les citoyens de l'UE travaillant dans un autre État membre était de 31,8 %, et s'élevait seulement à 21,1 % pour ceux qui résident dans leur propre pays²⁷. Faciliter la reconnaissance des qualifications et la validation des compétences peut donc également contribuer à utiliser le potentiel inexploité des ressortissants de pays tiers qui résident déjà dans l'UE.

Créer un **environnement accueillant** pour les ressortissants de pays tiers en séjour régulier et offrir un soutien efficace à l'intégration, notamment aux familles des travailleurs, sont des actions qui influent fortement sur l'attractivité de l'UE et le succès global des politiques de

²⁴ Les États membres doivent cependant veiller à ce que la réglementation de l'accès aux professions soit proportionnée et n'opère pas de discrimination fondée sur la nationalité ou sur d'autres motifs. Il est également nécessaire de procéder à un examen de la proportionnalité avant d'adopter de nouvelles mesures ou de modifier des mesures existantes en matière de réglementation professionnelle, conformément à la directive (UE) 2018/958.

²⁵ Rapport d'analyse d'impact accompagnant la proposition relative à un réservoir de talents européen, SWD(2023) 717 final.

²⁶ C'est-à-dire qu'ils occupaient des emplois peu ou moyennement qualifiés malgré un niveau d'éducation élevé.

²⁷ Données extraites en juillet 2023 (Eurostat).

migration légale. Des défis subsistent dans ce domaine. Les ressortissants de pays tiers subissent davantage de discriminations au travail, et des données indiquent que cela touche de manière disproportionnée les personnes ayant un niveau d'instruction élevé²⁸, ce qui explique en partie pourquoi le taux d'emploi des ressortissants de pays tiers est inférieur à celui des ressortissants de l'UE²⁹. Le plan d'action de l'UE contre le racisme³⁰ et le plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion pour la période 2021-2027³¹ visent tous deux à remédier à ce problème. Un recrutement équitable et transparent veille à ce que tous les candidats puissent postuler pour un emploi en étant jugé de manière égale et impartiale, et indépendamment de leur sexe, de leur origine raciale ou ethnique, de leur âge, de leur religion ou de leurs convictions³².

La collaboration avec les **partenaires sociaux** est également essentielle à une bonne gestion de la migration légale. Le dialogue social peut contribuer à parvenir à une vision commune de la manière dont la migration légale devrait être intégrée dans des stratégies plus larges du marché du travail. Les États membres devraient également prendre en compte les points de vue des partenaires sociaux afin de veiller à ce que, lorsqu'ils estiment que des examens du marché du travail sont nécessaires, ces derniers puissent être réalisés rapidement et entraîner une charge administrative limitée pour les employeurs, en particulier les PME, ainsi que pour les ressortissants de pays tiers. Des informations claires et accessibles sur leur fonctionnement devraient être mises à disposition. Tant les employeurs que les syndicats jouent un rôle dans l'intégration des ressortissants de pays tiers, et le partenariat européen en faveur de l'intégration structure la coopération au niveau de l'UE dans ce domaine³³.

La nécessité d'une approche ciblée fondée sur la veille stratégique sur les besoins en compétences en tant que tremplin

La réussite de la mobilité des talents requiert la mise en place de mesures visant à recruter des ressortissants de pays tiers dans les secteurs où le besoin de main-d'œuvre est le plus important, ainsi que la réalisation d'économies d'échelle au moyen d'une meilleure coopération en matière de migration légale entre l'UE et les États membres.

La Commission estime que les mesures de mobilité des talents au niveau de l'UE devraient être **stratégiques** et cibler les professions touchées par les **transitions écologique et numérique**, ainsi que les professions dans le secteur des **soins de santé et des soins de longue durée**, compte tenu des besoins pressants à l'échelle de l'UE et de l'évolution probable du marché du travail dans ces secteurs.

Les besoins du marché du travail peuvent toutefois évoluer rapidement et sont également susceptibles de varier d'un État membre à l'autre. L'UE devrait être en mesure de veiller à ce que ses initiatives en matière de migration de la main-d'œuvre répondent aux besoins les plus

²⁸ Rapport 2023 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe.

²⁹ En 2022, 61,9 % des ressortissants de pays tiers étaient employés, tandis que ce pourcentage s'élevait à 77,1 % pour les ressortissants d'autres États membres de l'UE et à 75,4 % pour les ressortissants nationaux (Eurostat).

³⁰ COM (2020) 565 final.

³¹ COM (2020) 758 final.

³² Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

³³ https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/cooperation-economic-and-social-partners/european-partnership-integration_fr

récents de l'économie et de ses employeurs. Une **veille stratégique sur les besoins en compétences accessible et actualisée est essentielle** pour concevoir des stratégies flexibles permettant de remédier aux pénuries de main-d'œuvre, de faciliter la mise en adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre et d'orienter le développement des compétences.

Dans le prolongement des initiatives en cours visant à élaborer des approches plus sophistiquées de la veille stratégique sur les besoins en compétences³⁴, la Commission travaille à une approche plus **systémique de l'offre et de l'utilisation de la veille stratégique sur les besoins en compétences**. La plateforme pour la migration de la main-d'œuvre, lancée en janvier 2023, constitue un forum de discussion précieux sur la manière d'élaborer une politique ciblée en matière de migration de la main-d'œuvre, qui tienne compte des pénuries stratégiques fondées sur la veille stratégique sur les besoins en compétences. Elle réunit des représentants des autorités des États membres chargées de l'emploi et de la migration et des partenaires sociaux et a permis des échanges sur ces questions dans le cadre de l'Année européenne des compétences³⁵.

Action: La Commission continuera de promouvoir une approche plus stratégique de la veille stratégique sur les besoins en compétences en s'appuyant sur les données les plus récentes concernant le marché du travail et en dialoguant avec les États membres et les services publics de l'emploi.

3. FACILITER LE RECRUTEMENT À L'EXTÉRIEUR DE L'UE — LE RÉSERVOIR EUROPÉEN DE TALENTS

La présente communication définit des mesures visant à remédier aux principaux obstacles recensés dans la section précédente en facilitant le recrutement international, en soutenant la reconnaissance des qualifications et la validation des compétences et en renforçant la coopération avec les pays tiers dans ces domaines. L'une des pierres angulaires de cette approche est la proposition de la Commission visant à créer un **réservoir européen de talents**, qui respecte les engagements pris par la Commission dans le cadre du train de mesures relatives aux compétences et aux talents et du pacte sur la migration et l'asile.

Le réservoir européen de talents vise à renforcer l'attractivité globale de l'UE en créant la première **plateforme à l'échelle de l'UE** ouverte aux ressortissants de pays tiers du monde entier qui souhaitent travailler légalement en Europe et aux employeurs qui ne sont pas en mesure de trouver les talents dont ils ont besoin sur le marché du travail de l'UE. Il permettra aux employeurs de l'UE d'accéder à un réservoir plus large de talents et de rendre le recrutement plus rapide et plus facile. Il fournira des informations à la fois aux demandeurs d'emploi et aux employeurs sur les procédures de recrutement et d'immigration ainsi que sur

³⁴ Par exemple, la stratégie européenne en matière de compétences de 2020 prévoit une action visant à produire une veille stratégique sur les besoins en compétences plus actualisée, plus détaillée et plus précise. Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, Eurostat, l'AET et Eurofound participent à diverses initiatives visant à améliorer la veille stratégique sur les besoins en compétences, notamment en s'appuyant sur les mégadonnées. L'anticipation des compétences requises au niveau sectoriel est réalisée dans le cadre du plan de coopération sectorielle en matière de compétences et cible les secteurs prioritaires. En juin 2023, un outil de veille stratégique sur les besoins en compétences a été lancé sur Europass; il fournit des informations sur les professions en pénurie par pays. Au niveau des États membres, les services publics de l'emploi sont de plus en plus actifs dans le recensement des besoins futurs en matière de compétences, et nombre d'entre eux élaborent également des stratégies globales visant à répondre à ces besoins.

³⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_23_103

la reconnaissance des qualifications dans les États membres de l'UE participants. Afin de faciliter l'intégration, il fournira également des informations sur les conditions de vie et de travail dans les États membres participants et sur les droits et obligations des ressortissants de pays tiers. Le réseau des délégations de l'UE dans le monde soutiendra la mise à disposition d'informations et servira de relais aux demandeurs d'emploi de pays tiers à la recherche d'informations sur les voies légales de migration et sur la plateforme du réservoir européen de talents.

Le réservoir européen de talents ciblera des **professions spécifiques à tous les niveaux de compétences, sur la base des professions en pénurie les plus courantes** dans l'Union, et des professions contribuant directement aux transitions écologique et numérique, mises à jour le cas échéant pour répondre à l'évolution de la situation sur le marché du travail. La Commission a recensé aujourd'hui 42 professions en pénurie à l'échelle de l'UE³⁶, dont la liste est annexée à la proposition de règlement sur le réservoir de talents. Afin de pouvoir répondre rapidement à l'évolution des besoins du marché du travail, la Commission pourra modifier la liste par acte délégué. En outre, les États membres pourront notifier l'ajout ou la suppression de professions spécifiques en pénurie pour lesquelles ils présenteront des offres d'emploi.

La participation des États membres au réservoir européen de talents se fera sur une base **volontaire** et les États membres soutiendront la gestion du système de réservoir de talents par l'intermédiaire de leurs autorités compétentes. Les autorités nationales des États membres participants seraient étroitement associées à la mise en œuvre de l'outil, et seuls les employeurs établis dans ces États membres seraient en mesure d'enregistrer leurs offres d'emploi sur le portail et d'y rechercher des candidats. La proposition tient pleinement compte du fait que la responsabilité de la détermination des volumes d'admission de ressortissants de pays tiers relève exclusivement des États membres et ne remplacera pas les outils existants destinés à attirer les talents au niveau national mais les complétera.

Le réservoir européen de talents sera une nouvelle plateforme informatique axée sur les ressortissants de pays tiers qui ne sont pas encore dans l'UE, dont la conception s'appuiera sur la longue et fructueuse expérience de la Commission avec la plateforme **EURES**³⁷. Le réservoir européen de talents prévoira des garanties intégrées afin d'éviter le risque de pratiques d'exploitation de la part des employeurs, rappelant que les ressortissants de pays tiers recrutés par l'intermédiaire du réservoir européen de talents jouiront des mêmes droits et obligations que les travailleurs nationaux une fois qu'ils auront un emploi. Il soutiendra également l'interopérabilité avec les plateformes nationales de recrutement.

Le réservoir de talents contribuera à la mise en œuvre de la dimension extérieure du pacte sur la migration et l'asile, en participant à la fois à des partenariats pour les talents et à la mise en place de voies d'entrée dans l'UE complémentaires et efficaces. L'enregistrement dans le réservoir européen de talents sera ouvert aux personnes déplacées dans les pays tiers qui ont

³⁶ La liste est établie sur la base de trois sources principales: i) l'Autorité européenne du travail (AET), au moyen de données des SPE sur les pénuries de main-d'œuvre dans l'ensemble des professions; ii) les pénuries de main-d'œuvre pertinentes compte tenu des objectifs «zéro émission» et de numérisation recensées sur la base de la contribution directe du secteur à la mise en œuvre des objectifs de l'Union en matière de climat et de numérisation; iii) les professions qui n'ont pas connu de pénurie généralisée au cours des années précédentes mais sont susceptibles de gagner en importance dans le cadre de la transition à venir.

³⁷ [EURES](#) vise à faciliter la libre circulation des travailleurs au sein de l'UE et fonctionne comme un réseau européen de coopération des services publics de l'emploi, doté d'un portail consultable ayant pour vocation de faciliter la mise en correspondance des demandeurs d'emploi et des employeurs.

besoin d'une protection internationale et soutiendra ainsi les efforts visant à mettre en place des voies complémentaires pour les personnes qui remplissent les conditions requises.

En facilitant l'accès aux voies légales existantes, le réservoir européen de talents aura également un effet dissuasif sur la migration irrégulière. Cet effet sera renforcé par le fait que les personnes faisant l'objet d'une interdiction d'entrée, en particulier à la suite d'une décision de retour au titre de la directive retour³⁸, n'auront pas la possibilité de s'inscrire sur la liste du réservoir européen de talents.

Action: règlement relatif à la mise en place d'un réservoir européen de talents:

- La Commission propose un **règlement relatif à la mise en place d'un réservoir européen de talents** ³⁹ afin de faciliter le recrutement stratégique international de demandeurs d'emploi de pays tiers dans des professions en pénurie présentant un intérêt pour l'Union;
- La Commission coopérera avec les États membres pour faire en sorte que le réservoir européen de talents soit conçu dès le départ de manière à répondre de manière appropriée aux besoins du marché du travail national et à compléter les initiatives nationales existantes, notamment par l'interopérabilité avec les plateformes nationales de recrutement existantes.

4. FACILITER ET ACCÉLÉRER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET LA VALIDATION DES COMPÉTENCES ACQUISES DANS LES PAYS TIERS

La Commission propose un ensemble de mesures visant à promouvoir des **approches communes et la coopération entre les États membres en matière de reconnaissance des qualifications et de validation des compétences**, lesquelles faciliteront la recherche d'informations sur les règles et procédures pertinentes et aideront les États membres et les employeurs à accéder à des informations fiables sur les cadres des certifications et les cadres de compétences établis en dehors de l'UE. Des procédures plus simples et plus efficaces dans ce domaine aideront les employeurs à savoir ce qu'une qualification acquise en dehors de l'UE signifie concrètement, en garantissant que les ressortissants de pays tiers sont en mesure d'exercer les emplois pour lesquels ils sont recrutés et ont des qualifications comparables à celles de leurs homologues de l'UE.

La réalité du marché du travail exige également un recours plus large à une approche donnant la priorité aux compétences. Cette approche est déjà utilisée par de nombreuses entreprises dans le cadre du recrutement, lesquelles reconnaissent la valeur, non seulement des qualifications formelles, mais aussi d'autres compétences et expériences démontrables nécessaires dans le cadre du processus de sélection des bons candidats pour les postes vacants, avec des résultats positifs jusqu'à présent.

Travailler à une approche commune de l'UE en matière de reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers

³⁸ Directive 2008/115/CE relative aux normes et procédures communes applicables dans les États membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

³⁹ COM(2023) 716 final.

La Commission adopte aujourd’hui une recommandation relative à la reconnaissance des qualifications de tous les ressortissants de pays tiers en séjour régulier⁴⁰, qui définit des orientations visant à améliorer les procédures et à aider les États membres à reconnaître plus rapidement et plus efficacement les qualifications et les compétences acquises en dehors de l’UE. La recommandation préconise une plus grande flexibilité et une réduction des charges administratives pesant sur les ressortissants de pays tiers, afin qu’ils puissent accéder plus rapidement et plus efficacement à des possibilités d’emploi ou d’enseignement supérieur dans l’UE. Elle vise les cas de reconnaissance aux fins de l’accès aux professions réglementées, dans le cadre des procédures de migration légale, et de la poursuite de l’apprentissage. Elle met en évidence le fait que des procédures formelles de reconnaissance ne devraient être requises que lorsque des droits seraient accordés à un titulaire de qualification dans ces trois contextes. La reconnaissance des qualifications ne devrait pas être requise aux fins du recrutement dans des professions non réglementées. Dans ces cas, des outils en matière de transparence et des informations peuvent faciliter la compréhension et la comparaison des qualifications et des compétences.

En ce qui concerne l’accès aux professions réglementées, la recommandation s’inspire de la directive 2005/36/CE, qui définit le système de reconnaissance des qualifications professionnelles dans l’UE⁴¹. La recommandation s’appuie également sur l’expérience acquise dans la mise en œuvre de la recommandation de la Commission d’avril 2022 visant à faciliter la reconnaissance des qualifications pour les personnes fuyant la guerre d’agression menée par la Russie contre l’Ukraine⁴². Une évaluation du suivi de cette recommandation⁴³ a mis en évidence une série de pratiques prometteuses qui ont servi de base à la nouvelle recommandation, notamment en soulignant les avantages de l’échange d’informations entre les autorités des États membres et les pays partenaires pour faciliter la reconnaissance des qualifications.

La recommandation complétera utilement le réservoir européen de talents et devrait aider les États membres à **améliorer les procédures de reconnaissance dans le cadre des efforts qu’ils déploient pour attirer des travailleurs qualifiés depuis l’étranger**. Elle encourage les États membres à utiliser les données provenant de la veille stratégique sur les besoins en compétences pour recenser les «professions réglementées prioritaires» dont les procédures de reconnaissance devraient être encore accélérées pour les ressortissants de pays tiers, ainsi que pour les citoyens mobiles de l’Union. Une fois que le réservoir européen de talents sera opérationnel, les États membres pourraient consulter la liste des professions en pénurie à l’échelle de l’UE établie pour le réservoir de talents dans le cadre de leurs activités de recensement des professions prioritaires réglementées.

Les procédures de recrutement dans un large éventail de secteurs peuvent être améliorées au moyen des orientations figurant dans la recommandation, mais son application variera en fonction de la manière dont le recrutement dans chaque profession est réglementé. Par

⁴⁰ La recommandation s’applique aux ressortissants de pays tiers dont la procédure d’obtention de visa ou de permis de travail et de séjour est en cours dans un État membre ou qui résident déjà légalement dans l’Union.

⁴¹ Le cadre offert par la directive 2005/36/CE établit des principes, des procédures et des critères communs de reconnaissance, promouvant la transparence, l’équité et la cohérence du processus de reconnaissance. Comme indiqué ci-dessus, elle fixe également des normes minimales de formation pour certaines professions.

⁴² Recommandation (UE) 2022/554 de la Commission concernant la reconnaissance des qualifications pour les personnes fuyant l’invasion russe de l’Ukraine.

⁴³ https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/assessment-commission-recommendation-eu-2022554-5-april-2022-recognition-qualifications-people_en

exemple, étant donné que les professions dans le domaine numérique ne sont généralement pas réglementées, la recommandation préconise une l'approche donnant la priorité aux compétences pour le recrutement à de tels postes. Ces professions peuvent également s'appuyer sur la directive «carte bleue» révisée, qui a introduit une équivalence en ce qui concerne les compétences attestées par une expérience professionnelle et des qualifications de l'enseignement supérieur comparables dans certains emplois du secteur des TIC⁴⁴. Pour ces professions, les États membres ne devraient pas imposer de procédure de reconnaissance formelle comme condition préalable à l'admission.

Action: recommandation de la Commission sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers⁴⁵.

Cette recommandation permettrait de simplifier et d'accélérer les procédures, tout en veillant à ce que les informations présentées puissent être vérifiées et que les processus soient fiables. Il convient d'éviter que le respect des normes professionnelles ne donne lieu à des exigences qui dissuadent les candidats ou ralentissent les procédures de recrutement.

La Commission soutiendra la mise en œuvre de la recommandation:

- en organisant des réunions spécifiques avec les États membres, en particulier au sein du groupe des coordinateurs pour la reconnaissance des qualifications professionnelles, ainsi qu'avec d'autres parties prenantes;
- en invitant les États membres à rendre compte des initiatives, réformes et statistiques nationales sur les décisions de reconnaissance liées aux qualifications de pays tiers;
- en fournissant un accès à des informations en ligne afin d'aider les ressortissants de pays tiers à comprendre les exigences en matière de reconnaissance des compétences et des qualifications dans l'Union;
- en maximisant les synergies entre la recommandation et d'autres actions énoncées dans la communication.

Renforcer les informations sur les procédures de reconnaissance et la comparabilité des qualifications

Il est essentiel à la fois pour les employeurs et pour les candidats de pays tiers de pouvoir trouver des **informations sur les qualifications et les compétences acquises dans les pays tiers et sur les procédures de reconnaissance et de validation applicables dans les États membres**⁴⁶. La responsabilité des procédures de reconnaissance et de validation est souvent partagée entre différents organes administratifs au sein des États membres, notamment aux niveaux central et régional. Actuellement, les ressortissants de pays tiers et les travailleurs mobiles de l'UE peuvent éprouver des difficultés à déterminer si la profession dans laquelle

⁴⁴ Voir l'article 2, paragraphe 9, point a), et l'annexe I de la directive (UE) 2021/1883.

⁴⁵ C(2023) 7700 final.

⁴⁶ Dans son étude de 2017 intitulée «Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications», l'OCDE a relevé que la mise à disposition d'informations sur les procédures de reconnaissance est une condition essentielle de l'amélioration des systèmes de reconnaissance. Dans un rapport complet de 2013 intitulé «Recognition of Qualifications and Competences of Migrants» en Europe, l'Organisation internationale pour les migrations a mis en évidence des lacunes existant dans l'accès des migrants à l'information dans plusieurs États membres de l'UE. Le bilan de qualité de la migration légale de la Commission de 2019 a également recommandé que les ressortissants de pays tiers aient un meilleur accès aux informations relatives aux procédures de reconnaissance et à leurs résultats [SWD (2019) 1056 final].

ils souhaitent travailler est réglementée ou non dans un État membre donné. Le manque d'informations multilingues sur la reconnaissance peut également constituer un obstacle: les efforts déployés pour remédier à cette situation pour les personnes déplacées d'Ukraine ont été utiles pour ceux qui cherchent du travail⁴⁷.

Bien qu'il n'existe actuellement aucun point central d'information au niveau de l'UE sur la reconnaissance des qualifications de pays tiers, les **réseaux ENIC-NARIC**⁴⁸ ont mis au point plusieurs outils qui facilitent l'accès aux informations relatives aux procédures de reconnaissance et aux systèmes d'enseignement supérieur, qui peuvent être développés plus avant. Les NARIC sont habilités à prendre des décisions de reconnaissance académique et produire des déclarations de comparabilité, l'accent étant mis sur les qualifications de l'enseignement supérieur. Certains NARIC servent de point d'entrée unique pour l'évaluation ou la reconnaissance des qualifications, ce qui peut faciliter l'accès des ressortissants de pays tiers aux procédures. Dans dix États membres⁴⁹, les NARIC ont contribué à la mise en place de bases de données fournissant des informations publiques sur les décisions nationales de reconnaissance, dans certains cas avec l'aide d'un financement de l'UE.

La Commission encouragera et aidera les États membres à développer des bases de données sur la comparabilité des qualifications de pays tiers et à garantir l'interopérabilité de ces bases de données, en mettant à disposition des fonds au titre d'Erasmus+ en 2024. Pour les qualifications pertinentes, qui seraient principalement universitaires, les bases de données devraient être en mesure de produire gratuitement une déclaration de comparabilité et, si possible, d'indiquer les procédures de reconnaissance de la qualification. Afin de permettre des comparaisons directes fondées sur l'utilisation de termes et de définitions similaires, la Commission encourage les États membres à veiller à ce que ces bases de données soient fondées sur les normes du modèle d'apprentissage européen⁵⁰. La Commission collaborera avec le réseau NARIC pour assurer une approche coordonnée en ce qui concerne les pays tiers et les qualifications à couvrir, en donnant la priorité aux pays concernés par les partenariats pour les talents. Les bases de données pourraient également indiquer quelles formations supplémentaires (telles que les microcertifications) pourraient être nécessaires pour combler les lacunes entre une qualification d'un pays tiers et des qualifications comparables dans les États membres. Les bases de données multilingues facilitent encore l'accès à l'information.

Dans un deuxième temps, la Commission étudiera également la faisabilité de la mise au point, au niveau de l'UE, d'un **outil reliant les bases de données nationales en matière de reconnaissance**, qui permette de produire des déclarations de comparabilité pour des qualifications spécifiques de pays tiers couvrant tous les États membres, sur la base d'un modèle harmonisé et disponible en format numérique. Cet outil pourrait couvrir à la fois les

⁴⁷ Recommandation (UE) 2022/554 de la Commission du 5 avril.

⁴⁸ Le réseau ENIC (réseau européen des centres d'information) et le réseau NARIC (centres nationaux d'information sur la reconnaissance académique des diplômes) coopèrent étroitement. Les ENIC sont les autorités de reconnaissance des États parties à la convention de reconnaissance de Lisbonne, dont le secrétariat est assuré par le Conseil de l'Europe et l'Unesco tandis que les NARIC sont les autorités de reconnaissance des pays participant au programme Erasmus+. Tous les NARIC sont également des ENIC (à l'exception de l'autorité grecque de reconnaissance). Les deux réseaux disposent d'un programme de travail, d'une charte et d'un conseil d'administration communs.

⁴⁹ Allemagne, Bulgarie, Chypre, Danemark, Irlande, Italie, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, Suède.

⁵⁰ Le modèle d'apprentissage européen est un modèle multilingue de données pour l'apprentissage qui peut être utilisé pour décrire toutes les données relatives à l'apprentissage, y compris l'apprentissage formel, non formel et informel. Le modèle soutient l'échange de données sur les compétences, les qualifications, l'accréditation et les possibilités d'apprentissage, ainsi que l'interopérabilité et l'échange de justificatifs.

qualifications de l'UE et celles des pays tiers, afin de faciliter la mobilité à l'intérieur de l'UE ainsi que la migration légale. L'outil s'appuierait sur les bases de données nationales existantes et serait interopérable avec un réseau de bases de données des certifications nationales des pays partenaires⁵¹ avec lesquels la Fondation européenne pour la formation (ETF) coopère. Cet outil pourrait également permettre aux employeurs de déterminer quelles qualifications de pays tiers sont comparables à une qualification nationale qu'ils recherchent, ce qui peut aider à cibler les procédures de recrutement. Il donnerait également aux candidats une indication de la manière dont leurs qualifications seraient prises en compte dans le cadre d'une procédure de reconnaissance.

Les réseaux ENIC-NARIC se concentrent actuellement sur l'enseignement supérieur. Compte tenu de la nécessité de disposer de compétences techniques sur le marché du travail de l'UE et du fait qu'il n'existe actuellement pas de structures de coopération au niveau de l'UE en matière de **reconnaissance des qualifications de l'EFP**, l'élargissement des domaines couverts par les réseaux à l'enseignement et à la formation professionnels (EFP) pourrait présenter des avantages considérables. Les États membres pourraient examiner si, avec le soutien de la Commission, le rôle des centres NARIC pourrait couvrir l'EFP. Cette évolution pourrait ouvrir la voie à des déclarations de comparabilité en ce qui concerne les qualifications de l'EFP de l'UE et des pays tiers, ainsi que les qualifications universitaires.

La **base de données de la Commission sur les professions réglementées**⁵² constitue un autre outil pertinent sur lequel s'appuyer. Pour chaque État membre, elle contient des informations indiquant si des professions spécifiques sont réglementées dans chaque État membre et quelle est l'autorité chargée de la reconnaissance. Bien que la base de données s'adresse actuellement aux citoyens mobiles de l'UE, les informations qu'elle contient sur les professions spécifiques réglementées dans chaque État membre sont également pertinentes pour les ressortissants de pays tiers. La Commission collaborera avec les États membres pour veiller à ce que la base de données contienne des informations correctes sur les autorités chargées de la reconnaissance des qualifications détenues par les ressortissants de pays tiers, en plus de celles des citoyens de l'UE.

La plateforme pour le réservoir européen de talents promouvra la visibilité des ressources d'information relatives aux procédures de reconnaissance et de validation dans les États membres participants afin de veiller à ce que les candidats postulent avec les meilleures connaissances préalables possibles sur les perspectives de reconnaissance et de validation de leurs qualifications et de leurs compétences.

Action: améliorer la transparence des processus de reconnaissance et l'accès à ceux-ci

La Commission:

- encouragera et aidera davantage d'États membres à mettre au point des bases de données sémantiquement interopérables sur les processus et les décisions de reconnaissance, capables de générer des déclarations de comparabilité;
- étudiera la faisabilité de la mise en place, dans le prolongement du pôle de ressources consacré à l'Ukraine, d'autres pôles de ressources en ligne contenant des informations sur les compétences et les qualifications (voir ci-dessous);

⁵¹ Actuellement au stade de la validation de concept.

⁵² <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>

- étudiera la faisabilité de la mise au point, à l'échelle de l'Union, d'un outil capable de générer des déclarations de comparabilité à partir d'un modèle harmonisé pour les qualifications de certains pays tiers, englobant plusieurs États membres;
- continuera de soutenir les réseaux ENIC-NARIC et encouragera les États membres à envisager d'élargir les compétences du NARIC aux qualifications de l'EFP;
- inclura dans la base de données des professions réglementées des informations sur les autorités des États membres chargées de la reconnaissance des qualifications détenues par des ressortissants de pays tiers donnant accès à des professions réglementées.

Renforcer la confiance dans les qualifications et les compétences acquises dans les pays tiers

L'incertitude quant à la valeur des compétences, de l'expérience professionnelle et des qualifications acquises dans les pays tiers et au fonctionnement des systèmes de formation et d'éducation des pays tiers est l'un des principaux obstacles auxquels sont confrontés à la fois les organismes de reconnaissance des États membres et les employeurs qui évaluent les qualifications et les compétences des ressortissants de pays tiers⁵³. Le comblement de ce déficit de connaissances doit donc être l'un des principaux objectifs des travaux de la Commission sur la reconnaissance des qualifications et la validation des compétences.

À la suite de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine, l'UE a utilisé plusieurs outils à l'appui de l'évaluation des compétences et des qualifications des personnes déplacées d'Ukraine. La Commission a procédé à une comparaison du cadre européen des certifications avec le cadre national ukrainien⁵⁴ et a fourni des orientations sur la reconnaissance accélérée des diplômes universitaires ukrainiens⁵⁵. Elle a également traduit en ukrainien une série d'outils clés. De plus, l'ETF a créé une plateforme de ressources⁵⁶ pour le matériel relatif aux qualifications, aux compétences et aux études en Ukraine — consulté quelque 21 000 fois entre mars 2022 et janvier 2023. Ces outils ont aidé les professionnels et les employeurs de l'UE à mieux comprendre le profil de compétences et les qualifications des personnes déplacées d'Ukraine.

Cette expérience précieuse peut être mise à profit pour adopter une **approche plus stratégique de l'élaboration d'orientations à l'appui de l'évaluation des certifications et de la reconnaissance des qualifications** acquises en dehors de l'UE. L'ETF possède une expérience considérable en matière d'aide aux pays tiers dans l'élaboration de cadres nationaux de certification, qui peuvent être comparés aux cadres européens des certifications, en particulier dans la région couverte par le voisinage de l'UE et l'élargissement. En outre, elle fournit actuellement une aide systémique à onze pays africains pour le développement de leurs cadres de certification, dans le cadre d'un projet mis en œuvre avec l'Union africaine⁵⁷. Les réseaux ENIC-NARIC fournissent également un cadre précieux pour la coopération entre les organismes de reconnaissance des États membres en ce qui concerne l'analyse des qualifications les plus communément observées dans les pays tiers.

⁵³ «Bilan de qualité» de 2019 sur la migration légale [SWD(2019) 1056 final].

⁵⁴ Commission européenne, «Comparison report of the European Qualifications Framework and the Ukrainian National Qualifications Framework», janvier 2023.

⁵⁵ Commission européenne, «Guidelines on Fasttrack Recognition of Ukrainian Academic Qualifications», mai 2022.

⁵⁶ <https://www.etf.europa.eu/en/education-and-work-information-ukrainians-and-eu-countries>

⁵⁷ <https://acqf.africa/>

Action: utiliser les **outils de l'UE pour aider à comprendre la valeur des qualifications et des compétences** acquises dans les pays tiers qui sont utiles pour faire face aux pénuries sur le marché du travail de l'UE.

En fonction des besoins recensés, la Commission:

- collaborera avec l'ETF, les réseaux ENIC-NARIC, le registre européen pour la garantie de la qualité dans l'enseignement supérieur, les États membres et les pays tiers afin de fournir des orientations sur certains cadres de certification de pays tiers et sur la valeur de qualifications spécifiques, en comparant le cadre européen des certifications avec les cadres de certification nationaux (et régionaux) et en réalisant des évaluations ciblées des pratiques des pays tiers en matière d'accréditation et d'assurance de la qualité.
- traduira les outils facilitant l'évaluation des compétences des ressortissants de pays tiers dans des langues de certains pays tiers.

Une vision à long terme pour améliorer la reconnaissance des qualifications et la validation des compétences

Le fait de réussir à maximiser le potentiel d'attraction des talents étrangers de l'UE ne saurait être dissocié des efforts visant à accroître nos capacités dans le domaine de la **reconnaissance des qualifications et des compétences** au sein de l'UE. Compte tenu du rythme actuel des évolutions techniques et sociétales, l'UE doit réfléchir à l'adaptation de son approche globale de la reconnaissance des qualifications et de la validation des compétences, afin de maximiser le potentiel du marché unique. L'UE devra aller plus loin dans la promotion de la mobilité de la main-d'œuvre et la réduction des obstacles au sein du marché unique, en renforçant la mobilité des apprenants: Les systèmes et pratiques de reconnaissance des qualifications et de validation des compétences doivent être en mesure de répondre à l'évolution de la demande de compétences.

Cela offre l'occasion d'adopter la même approche au renforcement de la coopération avec les pays tiers et faire de l'UE un lieu de travail plus attrayant. Le recours ciblé à la veille stratégique sur les besoins en compétences pour planifier et renforcer la capacité des services de reconnaissance, tout en permettant l'échange d'informations interopérables et fiables sur les qualifications et les compétences, et en faisant en sorte que les informations à la disposition des employeurs comme des employés soient accessibles et adaptées à leur finalité, pourrait être utilisé pour faciliter le recrutement en dehors de l'UE.

L'ère des diplômes en format papier arrive à sa fin. L'UE a commencé à **évoluer vers une utilisation systémique des certifications et qualification numériques**⁵⁸. À l'avenir, chaque apprenant devrait recevoir ses qualifications, ses certifications (justificatifs d'apprentissage) et ses droits dans un format numérique sécurisé contenant des informations multilingues et qui pourra être vérifié instantanément. Cela facilitera la mise en correspondance des travailleurs qualifiés et des emplois, ainsi que les processus de recrutement et de reconnaissance.

Action: la Commission examinera la possibilité de mettre en œuvre une **réforme plus vaste du système de reconnaissance des qualifications et de validation des compétences**, afin de veiller à ce que le cadre juridique, les outils et les systèmes existants, tels que ceux qui

⁵⁸ En octobre 2021, la Commission a lancé les justificatifs numériques européens relatifs à l'apprentissage, un ensemble de normes et de logiciels permettant d'établir, de signer, de délivrer, de stocker, de partager, de visualiser et de vérifier, par voie électronique, des justificatifs d'apprentissage riches en données.

sont visés par la directive 2005/36/EC sont adaptés aux besoins futurs, sont ambitieux et contribuent au bon fonctionnement du marché unique. Cette réforme comprendra notamment une réflexion sur la manière d'améliorer encore la reconnaissance des qualifications acquises dans les pays tiers et sur la mesure dans laquelle une harmonisation peut être nécessaire, sur la base de l'expérience acquise dans la mise en œuvre de la recommandation actuelle de la Commission.

5. ÉTABLIR DES PARTENARIATS CONCERNANT LA MOBILITÉ DES TALENTS ET L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES

La coopération en matière de migration de la main-d'œuvre peut être grandement bénéfique aux pays d'origine, mais aussi aux pays d'accueil. La mobilité des talents peut favoriser la circulation des compétences et le transfert de connaissances entre l'UE et les pays partenaires. Les fonds transférés de l'UE vers des pays à revenu faible ou intermédiaire par des travailleurs migrants sont estimés à quelque 65 milliards d'EUR et peuvent apporter un soutien vital aux personnes les plus vulnérables dans les pays en développement⁵⁹. La Commission s'est engagée à réduire les coûts de transaction et à faciliter ces transferts de fonds. Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies tiennent compte du fait que la migration contribue à créer une croissance et un développement inclusifs et appellent à des politiques visant à «faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable»⁶⁰.

La coopération concernant les voies légales d'accès est une priorité du pacte sur la migration et l'asile. Depuis l'adoption du pacte, l'une des principales initiatives prises par la Commission dans ce domaine a été le lancement de partenariats pour les talents. Ces partenariats offrent à l'UE et à des pays tiers clés un cadre leur permettant de travailler ensemble pour stimuler une mobilité internationale mutuellement bénéfique (voir ci-dessous). La Commission s'efforce également de promouvoir des voies d'accès complémentaires innovantes liées à l'emploi pour les personnes ayant besoin d'une protection internationale, en tant qu'alternative crédible à la migration irrégulière⁶¹. Cette coopération concernant les voies légales d'accès est liée à des partenariats plus larges portant sur tous les aspects de la migration.

Pour parvenir à une coopération internationale efficace en matière de migration de la main-d'œuvre, il convient de mettre en place une mobilisation concertée, visant à développer les compétences, à éviter la fuite des cerveaux et à promouvoir des partenariats entre de nombreuses parties prenantes, dont les autorités compétentes des pays de destination et d'origine, le secteur privé et les établissements de formation. Le dialogue est essentiel afin de définir des programmes communs à long terme à cet effet, tandis que le soutien au renforcement des capacités peut grandement contribuer à traduire les priorités communes en actions.

L'UE est déterminée à répondre aux préoccupations légitimes des pays tiers concernant la fuite des cerveaux, selon lesquelles leurs marchés du travail pourraient manquer de main-

⁵⁹ [International Remittance Day: EU committed to reducing transaction costs to make the most of key source of income for migrants and their families \(europa.eu\); proposition de règlement concernant les services de paiement dans le marché intérieur et modifiant le règlement \(UE\) n° 1093/2010, COM\(2023\) 367 final.](#)

⁶⁰ Cible 10.7 de l'objectif 10 intitulé «Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre».

⁶¹ Recommandation (UE) 2020/1364 de la Commission sur les voies légales d'accès à une protection dans l'Union européenne: promouvoir la réinstallation, l'admission humanitaire et d'autres voies complémentaires.

d'œuvre formée, ce qui pourrait freiner leur développement. La directive «carte bleue» prévoit des obligations en matière de rapports dans le but de surveiller son incidence sur la fuite des cerveaux et encourage le soutien à la migration circulaire des ressortissants de pays tiers hautement qualifiés. Les mesures exposées dans la présente communication soutiendront cette approche en luttant contre le gaspillage des cerveaux dans l'intérêt également des pays d'origine des travailleurs. Veiller à ce que les ressortissants de pays tiers soient recrutés pour exercer des emplois correspondant à leurs compétences et à leurs qualifications sur le marché du travail accroît le potentiel de transfert de compétences entre l'UE et les pays partenaires ainsi que les transferts de fonds effectués par les travailleurs migrants.

Il convient de poursuivre les travaux visant à répondre aux préoccupations relatives à la fuite des cerveaux. L'un des moyens de réduire ce risque consiste à **cibler la coopération avec les pays tiers sur des secteurs dans lesquels les caractéristiques des marchés du travail respectifs sont complémentaires** du point de vue de l'offre – excédentaire ou insuffisante – de main-d'œuvre. L'UE et les États membres peuvent également axer la coopération sur des secteurs dans lesquels il existe un besoin commun de travailleurs et compléter la coopération en matière de migration par des **programmes de développement des compétences** qui peuvent bénéficier aux deux marchés du travail, transformant ainsi le risque de fuite des cerveaux en afflux de cerveaux.

L'UE, **s'appuyant sur les systèmes nationaux existants** dans les pays d'origine, coopère déjà concernant les compétences avec certains partenaires dans le cadre de la stratégie «Global Gateway» et dans l'ensemble de son voisinage afin de renforcer la capacité des pays partenaires à travailler avec elle sur des priorités stratégiques dans des domaines tels que les transitions écologique et numérique. Elle soutient également l'excellence dans le domaine de l'éducation, par exemple dans le cadre de l'initiative régionale en faveur des enseignants pour l'Afrique⁶².

Dans la mesure du possible, **les programmes de développement des compétences liés aux programmes de mobilité devraient également s'appuyer sur les normes de formation appliquées dans les États membres** dans les secteurs ciblés. Au besoin, une formation visant à combler des déficits de compétence mineurs restants pourrait être proposée après l'arrivée dans l'UE. La coopération doit également porter sur la comparabilité des cadres des certifications et sur l'évaluation des certifications.

Partenariats pour les talents

Les **partenariats pour les talents** visent à fournir des cadres en vue d'une coopération renforcée entre l'UE, les États membres et certains pays partenaires en ce qui concerne la mobilité des talents et le développement des compétences. Ces partenariats, qui suivent une approche «Équipe Europe», peuvent apporter des avantages aux deux parties, conformément à des **priorités taillées sur mesure et mutuellement bénéfiques**⁶³. Il importe de développer considérablement les partenariats pour les talents, qui doivent aller de pair avec une coopération globale concernant la gestion de la migration, et notamment une coopération efficace en matière de réadmission.

L'UE a récemment lancé des partenariats pour les talents avec le Maroc, la Tunisie, l'Égypte, le Pakistan et le Bangladesh. Des tables rondes organisées avec chacun de ces pays⁶⁴,

⁶² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_23_288

⁶³ COM(2022) 657 final.

⁶⁴ Des tables rondes ont eu lieu le 1^{er} mars 2023 avec le Bangladesh, le 15 mars avec le Pakistan, le 26 avril avec le Maroc, le 7 juin avec l'Égypte et le 22 juin avec la Tunisie.

auxquelles ont participé les États membres intéressés, ont permis de recenser les secteurs et les professions d'intérêt mutuel à cibler. Les partenaires se sont montrés **très intéressés par la coopération en matière de développement des compétences et de reconnaissance des qualifications**. La nécessité de disposer de données afin de comparer les normes de compétence pour les professions prioritaires a été considérée comme une première étape essentielle en vue de la conception de mesures dans des domaines tels que le développement des compétences, la reconnaissance des qualifications et la formation préalable au départ. Les discussions ont également fait apparaître des possibilités de coopération en ce qui concerne le recrutement, la fourniture d'informations sur des questions présentant un intérêt pour la mobilité et la réintégration durable dans le cadre de la migration circulaire. Les partenariats pour les talents peuvent également servir de base à des travaux visant à présélectionner des candidats de pays tiers en vue de leur recrutement, à soutenir l'organisation d'examens pour des professions ciblées, ainsi qu'à prévoir des formations préalables au départ telles que des cours de langue.

Les candidats qui ont participé à des activités liées aux partenariats pour les talents sont susceptibles de présenter un intérêt particulier pour les employeurs de l'UE. Dès lors, ces ressortissants de pays tiers seront signalés dans le réservoir de talents européen comme étant titulaires d'un **passé «partenariat pour les talents»**, qui sera visible par les employeurs potentiels et qui fournira des informations sur les compétences développées ou validées dans le cadre dudit partenariat. Ce passé comprendra des informations sur les études et la formation du demandeur d'emploi, ainsi que sur les compétences et les qualifications qui ont été validées dans le cadre du partenariat pour les talents.

Depuis 2016, une coopération sectorielle en matière de compétences a été lancée dans plusieurs domaines présentant un intérêt pour les transitions écologique et numérique dans le cadre d'**alliances au titre du plan de coopération sectorielle en matière de compétences relevant d'Erasmus+**⁶⁵. Certaines de ces alliances ont apporté leur soutien à l'élaboration de programmes de formation sous la direction de l'industrie. Les partenariats pour les talents pourraient constituer un cadre précieux afin d'adapter ces alliances au contexte des pays tiers.

Le rôle du **secteur privé européen** est fondamental pour ce qui est des activités de formation et de recrutement des partenariats pour les talents. Des investissements du secteur public peuvent venir compléter, mais pas remplacer, les contributions indispensables du secteur privé, qui bénéficie de travailleurs qualifiés, afin de garantir la viabilité à long terme de ces activités. Le secteur privé, y compris les associations professionnelles, participe déjà à des actions financées dans le cadre des partenariats pour les talents, concernant notamment la conception de programmes de formation dans les pays tiers.

La Commission veillera à ce que les mesures énoncées dans le présent train de mesures concernant la reconnaissance des qualifications et la validation des compétences des ressortissants de pays tiers complètent et soutiennent les partenariats pour les talents.

Action: coopération avec des pays tiers dans le cadre de partenariats pour les talents. En fonction des besoins définis conjointement avec les pays partenaires et les États membres participants, la Commission:

⁶⁵ Ces alliances rassemblent des parties prenantes clés issues de divers écosystèmes industriels, notamment des entreprises, des syndicats, des établissements d'enseignement et de formation, ainsi que des pouvoirs publics. Le plan de coopération sectorielle en matière de compétences est décrit dans la stratégie européenne en matière de compétences comme une initiative clé pour apporter des solutions dans le domaine du développement des compétences.

- envisagera une analyse ciblée des cadres des certifications des pays concernés par les partenariats pour les talents;
- encouragera le **renforcement des capacités des systèmes d'éducation et de formation** dans les pays concernés par les partenariats pour les talents, en s'appuyant sur les actions prévues dans le cadre de l'IVDCI – Europe dans le monde ainsi que de la dimension internationale d'Erasmus+;
- améliorera, avec les États membres, les **informations relatives aux procédures de reconnaissance applicables aux ressortissants de pays tiers** à l'intention des pays concernés par les partenariats pour les talents;
- renforcera la **coopération entre les États membres et les pays partenaires participant à des partenariats pour les talents en ce qui concerne la reconnaissance des qualifications**.

6. FACILITER LA MOBILITÉ DES APPRENANTS, DES ENSEIGNANTS ET DES FORMATEURS – «L'EUROPE EN MOUVEMENT»

Dans le cadre du présent train de mesures sur la mobilité des talents, la Commission propose une **recommandation du Conseil relative à un cadre renouvelé en matière de mobilité à des fins d'éducation et de formation**. Cette proposition, dont l'objectif est de faciliter ladite mobilité au sein de l'UE, profitera avant tout aux citoyens de l'UE. Toutefois, elle offre également l'occasion d'encourager une coopération étroite avec les pays tiers en matière de mobilité à des fins d'éducation et de formation selon une **approche «Équipe Europe»**, en tirant parti de l'attractivité globale de l'UE en tant que destination pour le développement des compétences. À cet effet, il serait possible de s'appuyer sur des actions du programme Erasmus+ – notamment l'initiative «Étudier en Europe» et les actions Erasmus Mundus – qui visent spécifiquement à attirer des étudiants talentueux de pays tiers dans l'UE. La proposition appelle également à prendre des mesures pour régler les problèmes récurrents auxquels sont confrontés les ressortissants de pays tiers, concernant notamment les procédures de délivrance de visas ou de titres de séjour pour ceux qui choisissent l'Europe comme destination d'apprentissage.

Les étudiants de l'enseignement supérieur qui ont bénéficié de la mobilité à des fins d'éducation et de formation dans le cadre d'Erasmus+ sont plus susceptibles de travailler à l'étranger ou d'exercer un emploi revêtant une dimension internationale⁶⁶. Les personnes qui vivent des expériences positives dans le cadre d'une mobilité temporaire à des fins d'éducation et de formation au sein de l'UE seront plus enclines à retourner dans le pays en question pour y exercer un emploi par la suite.

La proposition encourage les États membres à **supprimer les derniers obstacles à la mobilité à des fins d'éducation et de formation à l'étranger**, en intégrant la possibilité de périodes de mobilité dans tous les programmes d'enseignement et de formation. La coopération des États membres avec les établissements des pays partenaires revêt également une importance capitale. Dans ce contexte, il convient notamment de tirer pleinement parti du code des visas de l'UE⁶⁷ et de la directive sur les étudiants et les chercheurs⁶⁸.

⁶⁶ Étude d'impact «Erasmus+ Higher Education», 2019.

⁶⁷ Règlement (CE) n° 810/2009 établissant un code communautaire des visas (code des visas).

Action: la Commission propose une **recommandation du Conseil relative à un cadre en matière de mobilité à des fins d'éducation et de formation**⁶⁹.

Dans le cadre de cette proposition, les États membres sont invités à coopérer étroitement selon une approche «Équipe Europe» afin de faire mieux connaître l'Europe en tant que destination d'apprentissage pour les talents de pays tiers. La ratification par les États membres de la convention mondiale de l'Unesco sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur apporterait également une contribution précieuse.

La Commission soutiendra la mise en œuvre de la recommandation:

- en dressant l'inventaire de l'utilisation des sources de financement pertinentes de l'UE (Erasmus+ et le corps européen de solidarité, par exemple) et d'autres financements au niveau national ou international afin de faire mieux connaître les bonnes pratiques et de favoriser les synergies entre les actions de mobilité à des fins d'éducation et de formation. Les alliances «universités européennes» dans le cadre de l'espace européen de l'éducation ont contribué à encourager une mobilité équilibrée des étudiants au sein de l'UE et cette approche pourrait également inspirer une mobilité accrue au-delà des frontières de l'UE;
- en aidant les États membres à élaborer une approche globale de l'enseignement et de l'apprentissage des langues, qui aurait également une incidence bénéfique sur les ressortissants de pays tiers.

7. CONCLUSION

La présente communication définit divers axes de travail visant à accroître l'attractivité de l'UE pour les travailleurs qualifiés de pays tiers, qui seront essentiels pour la santé future du marché du travail de l'UE. Ces axes de travail pourront être suivis parallèlement à d'autres objectifs stratégiques clés tels que le perfectionnement et la reconversion professionnels de la main-d'œuvre intérieure, la mobilité à des fins d'éducation et de formation, l'intégration des ressortissants de pays tiers, la garantie que toutes les personnes travaillant dans l'UE bénéficient de conditions de travail équitables et la dissuasion de la migration irrégulière vers l'UE.

Il convient de faire reposer le renforcement de la mobilité sur une veille précise du marché du travail et des besoins en compétences, en mettant clairement l'accent sur les professions confrontées à de véritables pénuries. Il sera essentiel de coopérer étroitement avec les partenaires internationaux en ce qui concerne les voies légales d'accès à l'UE.

Pour que la mobilité des talents soit couronnée de succès, les autorités nationales et les parties prenantes de différents secteurs, dont la migration, l'emploi, le développement des compétences et l'éducation, doivent être disposées à œuvrer à la réalisation d'objectifs communs. La Commission est déterminée à soutenir cette coopération intersectorielle et compte sur une forte mobilisation du Parlement européen, du Conseil et des États membres, ainsi que des partenaires sociaux, pour renforcer l'attractivité de l'UE pour les talents et les compétences à l'échelle mondiale.

⁶⁸ Directive (UE) 2016/801 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair.

⁶⁹ COM(2023) 719 final.

ANNEXE

Exemples d'actions en cours pour maximiser le potentiel de la main-d'œuvre intérieure de l'UE

Pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, la première priorité de l'UE est de maximiser le potentiel de sa main-d'œuvre intérieure. À cet effet, il est essentiel de dialoguer avec les partenaires sociaux, ainsi que de renforcer l'attrait de l'emploi, notamment en s'attaquant aux conditions de travail inadéquates, en promouvant l'égalité des chances et en luttant contre la discrimination. De nombreuses actions sont déjà en cours:

- * Dix-huit partenariats à grande échelle en matière de compétences, relevant du **pacte pour les compétences**, rassemblent les partenaires sociaux et des parties prenantes en vue de la reconversion professionnelle de millions de personnes, et d'autres partenariats sont en préparation.*
- * Pour **accélérer et faciliter la reconnaissance des compétences numériques**, un projet pilote⁷⁰ a été lancé concernant un certificat européen de compétences numériques, faisant office de label de qualité pour la certification de ces compétences, parallèlement à un cadre actualisé des **compétences numériques**, servant de cadre de référence en la matière.*
- * La plupart des États membres mènent d'importantes réformes concernant les apprentissages, soutenues par la Commission dans le cadre de l'**Alliance européenne pour l'apprentissage**.*
- * Les **fonds de l'UE** investissent environ 65 milliards d'EUR⁷¹ dans la formation. Il s'agit notamment de contribuer à l'élaboration de **100 projets de centres d'excellence professionnelle** dans des domaines tels que la fabrication avancée ou l'intelligence artificielle.*
- * L'UE investit plus de 1,1 milliard d'EUR⁷² dans le déploiement d'au moins 60 **alliances «universités européennes»** associant plus de 500 établissements d'enseignement supérieur qui agissent en tant que pionniers pour doter les étudiants et les personnes engagées dans un apprentissage tout au long de la vie de compétences adaptées aux besoins futurs.*
- * La politique de l'UE et le financement qu'elle apporte encouragent un perfectionnement et une reconversion professionnels efficaces. La moitié des États membres environ s'emploient à créer des **comptes de formation individuels**⁷³, dans le but d'offrir à chaque adulte la possibilité de suivre une formation adaptée au marché du travail. Les microcertifications constituent un outil efficace de perfectionnement et de reconversion professionnels pour combler les nouveaux déficits de compétence⁷⁴.*

⁷⁰ Lancé le 18 avril 2023 dans le cadre du train de mesures sur les compétences numériques et l'éducation au numérique.

⁷¹ Fonds social européen plus, plans nationaux pour la reprise et la résilience, Fonds européen de développement régional et 400 millions d'EUR au titre d'Erasmus+.

⁷² Soutien d'Erasmus+ pour la période 2021-2027.

⁷³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32022H0627%2803%29>

⁷⁴ 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. Le soutien financier de l'UE provient essentiellement de la facilité pour la reprise et la résilience, du Fonds social européen plus et d'Erasmus+.

la mise en œuvre de réformes de la migration professionnelle⁸⁴ et sur la conception et l'établissement de mécanisme de prévision des compétences⁸⁵, ainsi que sur la facilitation des procédures de reconnaissance des qualifications et de validation des compétences.

⁸⁴ Projet phare relevant de l'instrument d'appui technique pour 2023 [«Migrant integration and talent attraction \(europa.eu\)»](#).

⁸⁵ Projet phare relevant de l'instrument d'appui technique pour 2024 [«Flagship on Skills: Fostering skills development systems better adapted to the labour market \(europa.eu\)»](#).