



Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 22 mars 2024
(OR. en)

8153/24

SOC 233
EMPL 135
EDUC 101
JEUN 66
ECOFIN 357
COMPET 372
MI 363
MIGR 140
DIGIT 92
ENV 365
FISC 61
SAN 198
GENDER 51

NOTE DE TRANSMISSION

Origine:	Pour la secrétaire générale de la Commission européenne, Madame Martine DEPREZ, directrice
Date de réception:	21 mars 2024
Destinataire:	Madame Thérèse BLANCHET, secrétaire générale du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	COM(2024) 131 final
Objet:	COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2024) 131 final.

p.j.: COM(2024) 131 final



Bruxelles, le 20.3.2024
COM(2024) 131 final

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

Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action

1. INTRODUCTION

Depuis près d'une décennie, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences s'aggravent dans tous les États membres. Cette tendance a été temporairement interrompue par la pandémie de COVID-19, mais au lendemain de celle-ci, les pénuries sont fortement reparties à la hausse sous l'effet de la reprise économique dans les États membres, de l'évolution de la demande de compétences et de la situation démographique, ainsi que des conséquences des évolutions géopolitiques en cours et de la volonté de l'UE d'instaurer une autonomie stratégique ouverte. Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences demeurent importantes malgré le récent ralentissement économique. Dernièrement, la Commission a recensé 42 professions qu'elle considère comme des professions en pénurie à l'échelle de l'UE¹. En outre, les entreprises déclarent de plus en plus fréquemment être dans l'incapacité à trouver les compétences spécifiques nécessaires pour pourvoir les emplois vacants².

Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences ont des conséquences à la fois économiques et sociales et constituent un problème auquel il convient de s'attaquer d'urgence. Faute de mesures d'atténuation, ces pénuries risquent d'entamer la capacité de l'UE à innover et à attirer des investissements, affaiblissant ainsi sa compétitivité et entravant son potentiel de croissance ainsi que le financement de son modèle de protection sociale. Il existe également un risque que les inégalités s'accroissent et que certaines personnes ne parviennent pas à suivre la rapidité des changements, ce qui aurait des conséquences négatives sur la cohésion de nos sociétés et la santé de nos démocraties. En outre, une pénurie de travailleurs dotés des compétences requises pourrait nuire aux transitions écologique et numérique, ainsi qu'à la compétitivité, à la sécurité et à l'autonomie stratégique ouverte de l'UE à une époque où il nous faut consolider chacun de ces éléments pour garantir la résilience de l'UE. Si les pénuries peuvent, dans certains cas, conduire à une amélioration des conditions de travail et à une meilleure inclusion des personnes issues de groupes sous-représentés en raison d'une concurrence accrue entre les employeurs pour attirer les travailleurs, elles peuvent aussi entraîner une augmentation de l'intensité de travail et du stress professionnel pour les travailleurs des secteurs et des professions touchés.

Parce qu'ils sont au plus près du marché du travail, les partenaires sociaux, y compris au niveau sectoriel, ont une bonne compréhension des besoins des employeurs et des travailleurs. C'est pourquoi la présidente von der Leyen, en coopération avec la présidence belge du Conseil de l'UE, a organisé un sommet des partenaires sociaux à Val Duchesse le 31 janvier 2024. Dans la déclaration de Val Duchesse³, les signataires se sont notamment clairement engagés à attirer davantage de personnes sur le marché du travail, à améliorer les conditions de travail, à faciliter la reconnaissance des qualifications et à intégrer les travailleurs venant de l'étranger, grâce au dialogue social et à la négociation collective.

¹ Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil portant création d'un réservoir européen de talents [COM(2023) 716] qui, si elle est validée par les colégislateurs, ouvrira la voie à une approche stratégique visant à pourvoir les emplois vacants dans les professions en pénurie.

² Flash Eurobaromètre FL529 (2023). European Year of Skills – Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises (Année européenne des compétences – Pénuries de compétences, stratégies de recrutement et de fidélisation dans les petites et moyennes entreprises). Pour de plus amples informations, voir la section 2.2.

³ [Tripartite Declaration for a Thriving European Social Dialogue \(déclaration tripartite pour un dialogue social européen fructueux\), signée le 31 janvier 2024 à Val Duchesse.](#)

L'Union ne part pas de zéro. Le présent plan d'action s'appuie sur les nombreuses initiatives déjà mises en place par les États membres et les partenaires sociaux, notamment l'actuelle Année européenne des compétences. Il vise à orienter les mesures pertinentes à court et moyen termes, en rendant possibles de nouvelles mesures concrètes, en particulier au niveau sectoriel, que l'UE, les États membres et les partenaires sociaux adopteront ou devraient adopter pour relever les défis découlant des pénuries de main-d'œuvre et de compétences. De plus, il ouvre la voie à d'éventuelles mesures ou initiatives ultérieures.

2. PRINCIPAUX FACTEURS RESPONSABLES DES PENURIES, ROLE DU DIALOGUE SOCIAL ET DOMAINES D'ACTION PRIORITAIRES

Le rapport annuel de 2023 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe (rapport ESDE)⁴, intitulé «*Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*» (Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE), présente des éléments factuels et des analyses tangibles sur les pénuries de main-d'œuvre persistantes et l'évolution des besoins de compétences dans l'UE. Il établit les trois principaux facteurs responsables des pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'Union, énoncés ci-après:

- **L'évolution démographique, qui entraîne une diminution de l'offre de main-d'œuvre et une augmentation de la demande de certains services.** Entre 2009 et 2023, la population en âge de travailler dans l'UE est passée de 272 millions à 263 millions⁵ et devrait continuer de chuter pour s'établir à 236 millions d'ici à 2050. Dans le même temps, les besoins de soins de la population âgée s'intensifient. Les effets combinés de la diminution de la population en âge de travailler et de l'augmentation de la demande de services spécifiques, tels que les soins de santé et les soins de longue durée, risquent fort de contribuer de manière significative aux pénuries à moyen et à long termes⁶.
- **L'importante croissance de l'emploi attendue du fait des transitions écologique et numérique, le besoin accru de sécurité et la recherche d'une autonomie stratégique ouverte et d'une plus grande résilience, qui se répercutent sur les compétences nécessaires sur le marché du travail.** Actuellement, les pénuries de compétences concernent tous les niveaux de qualification et tous les profils universitaires et techniques, mais elles sont particulièrement importantes dans certains domaines, comme les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques.
- **Les mauvaises conditions de travail dans certaines professions et certains secteurs, qui entraînent des difficultés à recruter et/ou à retenir les travailleurs.** L'inadéquation et la pénibilité des conditions de travail, par exemple un niveau de stress professionnel supérieur à la moyenne et des bas salaires, jouent un rôle déterminant dans la persistance des pénuries de main-d'œuvre dans certaines professions et certains secteurs.

⁴ 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).

⁵ Population au 1^{er} janvier, ventilée par groupe d'âge et par sexe, source: Eurostat, demo_pjangroup.

⁶ Communication de la Commission intitulée «L'évolution démographique en Europe: une panoplie d'instruments d'action» [COM(2023) 577 final]; Stratégie européenne en matière de soins [COM(2022) 440 final]; Rapports sur l'incidence des évolutions démographiques [SWD(2023) 21 et COM(2020) 109].

En réaction à la déclaration de Val Duchesse, la Commission a demandé aux partenaires sociaux européens⁷ d'exprimer leur point de vue sur le présent plan d'action. Elle les a donc réunis le 21 février 2024. À la suite de cette audition, les partenaires sociaux ont informé la Commission de leur intention de prendre des mesures pour remédier au problème des pénuries de main-d'œuvre et de compétences. La plupart sont des mesures unilatérales prises soit par une organisation patronale soit par un syndicat. Toutefois, au niveau sectoriel, certaines sont bilatérales et associent à la fois l'organisation patronale et le syndicat correspondant. La Commission salue ces mesures, présentées dans les sections correspondant aux principaux domaines d'action dans lesquels elles s'inscrivent.

Compte tenu du rôle crucial que joue le dialogue social dans la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, le sommet de Val Duchesse ne saurait être que le début d'un processus de longue durée et axé sur les résultats visant à relever ce défi.

À cette fin, la Commission:

- proposera des financements pour renforcer les efforts déployés par les partenaires sociaux afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences⁸;
- invite les partenaires sociaux à présenter des projets opérationnels susceptibles de remédier aux pénuries existantes et attendues;
- invite les partenaires sociaux à concentrer leurs efforts en matière de dialogue social sur les secteurs spécifiques qui en ont le plus besoin.

En s'appuyant sur le rapport ESDE susmentionné et sur les retours d'information des partenaires sociaux, le présent plan d'action couvre **les principaux domaines d'action** à l'échelle européenne, nationale, régionale et des partenaires sociaux, à savoir:

1. le soutien de la **mise en activité** des personnes sous-représentées sur le marché du travail;
2. le soutien des **compétences, de la formation** et de **l'enseignement**;
3. l'amélioration des **conditions de travail**;
4. l'amélioration de la **mobilité équitable des travailleurs et des apprenants au sein de l'UE**;
5. **l'attraction des talents** issus de **pays tiers**.

⁷ Les partenaires sociaux européens sont les organisations patronales et syndicales au niveau de l'Union qui participent au dialogue social européen, conformément aux articles 154 et 155 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Une communication de la Commission de 1993 a établi les critères auxquels les organisations européennes de partenaires sociaux doivent répondre [COM(93) 600 final]. La Commission publie régulièrement une liste des organisations reconnues comme partenaires sociaux européens. En septembre 2023, cette liste comprenait 88 organisations.

⁸ Les lignes budgétaires consacrées au dialogue social permettent à la Commission de soutenir les projets des partenaires sociaux européens et nationaux en lançant chaque année deux appels à propositions ouverts sur le dialogue social et les mesures d'information et de formation des travailleurs. Ces projets aident les partenaires sociaux à renforcer leurs capacités et à partager les connaissances dans des domaines associés aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

3. PRINCIPAUX DOMAINES D’ACTION POUR REMEDIER AUX PENURIES DE MAIN-D’ŒUVRE ET DE COMPETENCES

3.1. Soutenir la mise en activité des personnes sous-représentées sur le marché du travail

Accroître la participation au marché du travail est essentiel pour remédier aux pénuries de main-d’œuvre. Malgré des améliorations constantes du taux d’emploi dans l’UE, un important potentiel inexploité reste en dehors du marché du travail. Au total, 21 % de la population actuelle âgée de 20 à 64 ans est toujours inactive⁹. La participation au marché du travail peut encore progresser en mettant l’accent sur les groupes de population qui y sont actuellement sous-représentés, notamment dans les zones rurales et côtières ainsi que dans les régions reculées et ultrapériphériques¹⁰. Ces groupes incluent les femmes, les travailleurs peu qualifiés (c’est-à-dire les personnes ayant un niveau d’enseignement secondaire voire inférieur), les travailleurs âgés, les jeunes et les personnes issues de l’immigration¹¹ ou de minorités raciales ou ethniques. C’est dans les trois premiers groupes que le potentiel inexploité est le plus important. Si leur taux d’activité à l’échelle de l’UE augmentait pour atteindre celui enregistré dans les trois États membres où les taux d’activité sont les plus élevés pour ces groupes (graphique 1), le marché du travail accueillerait, pour chacun d’entre eux respectivement, 17, 13 et 11 millions de personnes supplémentaires d’ici à 2030¹².

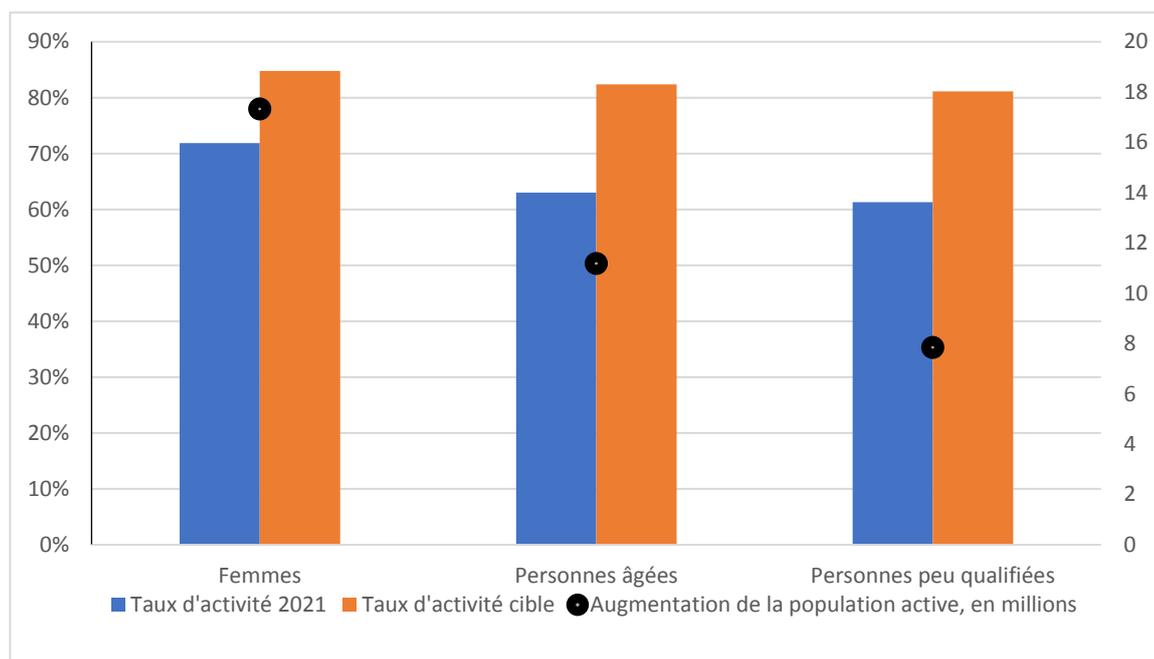
⁹ Les jeunes inactifs comprennent également les jeunes en cours de formation.

¹⁰ Les régions ultrapériphériques de l’UE souffrent des taux de chômage des jeunes les plus élevés de l’UE et affichent des taux particulièrement élevés de jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d’études ou de formation (NEET).

¹¹ Cela concerne tant les ressortissants de pays tiers et les ressortissants des États membres de l’UE qui avaient la nationalité d’un pays tiers et sont devenus citoyens de l’UE que les citoyens de l’UE dont les parents sont nés dans un pays tiers.

¹² 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). Ces chiffres ne sont pas cumulatifs car les trois groupes se recoupent. En ce qui concerne les femmes et les personnes peu qualifiées, ce potentiel repose sur le fait que ces deux groupes représentent une part de la population relativement importante, tandis que, dans le cas des travailleurs âgés, il découle de l’écart relativement entre leur taux d’activité et les taux affichés dans les pays présentant les meilleurs résultats.

Graphique 1: Les femmes, les personnes âgées et les travailleurs peu qualifiés représentent le principal potentiel de main-d'œuvre inexploité dans l'UE



Source: ESDE 2023.

Remarque: le taux d'activité cible (axe de gauche) est la moyenne des taux d'activité dans les trois États membres affichant les taux les plus élevés pour chacun de ces groupes. L'augmentation de la population active à l'échelle de l'UE (axe de droite) indique le nombre de personnes supplémentaires qui pourraient entrer sur le marché du travail si le taux d'activité cible était atteint.

Les principaux obstacles à l'emploi varient pour chaque groupe sous-représenté. Les femmes affichent des taux d'emploi plus faibles que les hommes et occupent plus souvent des emplois à temps partiel, principalement en raison d'un partage inégal du travail domestique non rémunéré et des responsabilités familiales. Il existe également d'autres obstacles structurels, tels que le manque de services d'éducation et d'accueil de la petite enfance¹³ abordables et de qualité qui permettraient aux parents et aux personnes ayant des responsabilités familiales de travailler à temps plein, ou encore les mesures fiscales qui dissuadent les travailleurs d'augmenter leur temps de travail. En ce qui concerne les personnes ayant un niveau d'enseignement secondaire ou inférieur, les obstacles à l'emploi comprennent le manque d'égalité des chances dans l'accès à une éducation inclusive de qualité et l'incidence des exigences croissantes en matière de compétences. L'emploi des travailleurs âgés est souvent entravé par les rigidités des règles en matière de retraite, par l'évolution rapide des exigences en matière de compétences combinée à un taux plus faible de participation à la formation, et par des conditions de travail inadéquates aux besoins spécifiques de ce groupe, notamment en ce qui concerne les pratiques et les environnements de travail. Les jeunes sont confrontés à une segmentation du marché du travail et ils sont caractérisés par le fait qu'ils représentent une part supérieure à la moyenne des contrats de travail irrégulier ou temporaire. Les personnes handicapées se heurtent à un manque de lieux de travail adaptés ainsi qu'à des processus de recrutement et des

¹³ [Commission européenne \(2023\), «Staff shortages in early childhood education and care \(ECEC\), Policy brief» \(note d'orientation intitulée «Pénuries de main-d'œuvre dans l'éducation et l'accueil de la petite enfance»\)](#).

systèmes d'éducation non inclusifs. Quant aux personnes issues de l'immigration ou de minorités raciales ou ethniques, l'inadéquation des compétences par rapport aux besoins, l'insuffisance des compétences, les difficultés linguistiques, la discrimination et l'accès faible ou inexistant aux services de soutien sont autant d'obstacles à l'entrée sur le marché du travail.

Améliorer les taux de participation au marché du travail suppose donc d'adopter un large éventail de politiques adaptées à chaque groupe sous-représenté pour cibler les causes spécifiques profondes. Ces politiques comprennent des mesures visant à améliorer

La **Pologne** prévoit la création de plus de 100 000 nouvelles places d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans, en associant les financements de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) et du FSE+.

En **Italie**, le *programme pour une employabilité garantie des travailleurs* (GOL) est un exemple de mesure d'activation du marché du travail ciblant les groupes sous-représentés, financée par la FRR. Ce programme devrait profiter à 3 millions de bénéficiaires, en particulier des femmes, des chômeurs de longue durée, des personnes handicapées et des personnes de moins de 30 ans ou de plus de 55 ans, qui devraient représenter au moins 75 % des personnes soutenues.

le soutien et les incitations à l'emploi, par exemple des réformes des politiques actives du marché du travail, des réformes fiscales visant à réduire le coin fiscal¹⁴ pour les deuxièmes salaires et les bas revenus¹⁵, des réformes des prestations sociales pour renforcer les incitations à intégrer le marché du travail, ou des réformes des systèmes de retraite¹⁶. Les mesures d'activation devraient être complétées par des mesures qui offrent un accès réel à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance et à des services de soins à long terme abordables et de qualité.

L'UE a déjà adopté plusieurs initiatives qui sont en cours de mise en œuvre: la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes¹⁷ comprend des mesures visant à accroître la participation des femmes au marché du travail, en ciblant des domaines tels que la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en encourageant une répartition égale des congés familiaux et des formules souples de travail, mais aussi en

garantissant des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance et des services de soins à long terme, et en luttant contre les stéréotypes sexistes; la garantie pour la jeunesse¹⁸ et l'initiative ALMA¹⁹ ciblent le chômage des jeunes; le train de mesures sur l'emploi des

¹⁴ Le coin fiscal désigne la pression fiscale et contributive supportée par les employeurs et les salariés.

¹⁵ Commission européenne (2023), «Annual Report on Taxation 2023» (Rapport annuel 2023 sur la fiscalité).

¹⁶ Semestre européen 2023: Recommandations par pays/recommandations de la Commission, Direction générale des affaires économiques et financières, 24 mai 2023.

¹⁷ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025» [COM(2020) 152 final], qui s'inscrit dans les [stratégies de l'Union pour l'égalité](#).

¹⁸ Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à «Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse» et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse (2020/C 372/01) (JO C 372 du 4.11.2020, p. 1).

¹⁹ Voir: ALMA: une initiative d'inclusion active pour les jeunes – Emploi, affaires sociales et inclusion – Commission européenne (europa.eu).

personnes handicapées²⁰ vise à améliorer les perspectives des personnes handicapées sur le marché du travail; et le plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion pour la période 2021-2027²¹ a pour objectif d'améliorer les perspectives d'emploi des personnes issues de l'immigration. Une vue d'ensemble des initiatives en cours figure en annexe.

Les politiques actives de l'emploi et du marché du travail constituent un élément clé des plans pour la reprise et la résilience des États membres et des programmes du Fonds social européen plus (FSE+). Dans leur grande majorité, les États membres prônent une accélération de l'entrée des jeunes sur le marché du travail, au titre des engagements qu'ils ont pris pour mettre en œuvre la garantie renforcée pour la jeunesse. En outre, pour accroître la mise en activité des femmes, de nombreux États membres prévoient d'importants investissements dans l'éducation et l'accueil de la petite enfance; plusieurs favorisent également les mesures d'activation du marché du travail ciblant les personnes issues de l'immigration. De plus, plusieurs États membres renforcent actuellement les capacités des services publics de l'emploi et réforment la mise en œuvre des politiques actives du marché du travail par l'intermédiaire de l'instrument d'appui technique²².

Si le grand objectif de l'UE, selon lequel au moins 78 % de la population en âge de travailler devrait avoir un emploi d'ici à 2030, est atteignable, d'autres mesures sont nécessaires à tous les niveaux pour activer les groupes sous-représentés et, si possible, dépasser cet objectif.

À cette fin, la Commission:

- financera, au titre du volet «innovation sociale» du FSE+, des projets relatifs à l'objectif «**zéro chômage de longue durée**»²³ et définira les points forts et les points faibles de ces projets afin de diffuser les bonnes pratiques dans l'ensemble de l'UE;
- financera, au titre du volet «innovation sociale» du FSE+, des projets **d'activation et de perfectionnement professionnel** à l'intention des jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET);
- financera, au titre du mécanisme thématique relevant du Fonds «Asile, migration et intégration» (FAMI), des projets visant à promouvoir **des initiatives multipartites en faveur de l'intégration des migrants** sur le marché du travail;
- étudiera les **causes de l'emploi à temps partiel involontaire** afin de mieux comprendre les obstacles qui empêchent les travailleurs à temps partiel involontaires, en particulier les femmes, de travailler à temps plein, et explorera les possibilités d'action de l'UE en la matière;

²⁰ Communication de la Commission intitulée «Union de l'égalité: Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030» [COM(2021) 101 final].

²¹ Communication de la Commission intitulée «Plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion pour la période 2021-2027» [COM(2020) 758].

²² L'instrument d'appui technique est un instrument qui est disponible à la demande des États membres. Règlement (UE) 2021/240 du Parlement européen et du Conseil du 10 février 2021 établissant un instrument d'appui technique (JO L 57 du 18.2.2021, p. 1).

²³ Les projets relatifs à l'objectif «zéro chômage de longue durée» visent à lutter contre le chômage de longue durée en mettant en œuvre des stratégies ciblées via la création d'emploi, la «garantie emploi» et les réseaux de soutien communautaire, afin d'offrir des perspectives d'emploi durables pour tous, en particulier les personnes âgées, au sein de la communauté ou de la région ciblée.

- **analysera les politiques nationales en matière de congé maladie** et étudiera leur incidence sur la santé et la productivité des travailleurs, dans le but de recenser les bonnes pratiques pour les travailleurs et les entreprises, y compris en conseillant un retour progressif au travail après de longs arrêts maladie;
- évaluera l'**incidence des réformes de la retraite** introduisant davantage de **possibilités en matière de retraite flexible** et permettant de combiner les revenus de retraite avec un salaire, afin d'encourager une plus grande participation des travailleurs âgés au marché du travail tout en favorisant un vieillissement plus actif et en meilleure santé.

La Commission invite les États membres à:

- **mettre pleinement en œuvre les initiatives de l'UE** visant à activer les groupes sous-représentés, notamment la garantie renforcée pour la jeunesse, la recommandation du Conseil concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance²⁴, la recommandation du Conseil relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail, la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées (2021-2030)²⁵, la recommandation du Conseil relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active²⁶, le plan d'action de l'UE sur l'intégration et l'inclusion, et la recommandation du Conseil sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms²⁷;
- garantir une **meilleure coordination entre les ministères et les services publics de l'emploi**, notamment une meilleure collecte de données, un ciblage plus approprié et des mesures de prévention visant à améliorer l'efficacité des politiques d'activation;
- **mener des réformes fiscales** en vue de réduire le coin fiscal pour les deuxièmes salaires et les bas revenus et, de manière générale, reporter les revenus fiscaux découlant du travail vers d'autres sources de revenus;
- **mener des réformes des prestations sociales** qui s'attaquent aux poches d'inactivité et apportent un soutien suffisant aux personnes qui peuvent travailler afin qu'elles réintègrent progressivement le marché du travail.

La Commission se félicite de la volonté des partenaires sociaux de:

- veiller à ce que les **lieux de travail soient non discriminatoires, accueillants et accessibles pour tous**, indépendamment du genre, de l'âge, de la nationalité et de toute autre circonstance personnelle du travailleur²⁸;

²⁴ Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance: les objectifs de Barcelone pour 2030 (2022/C 484/01). Voir également la recommandation du Conseil du 22 mai 2019 relative à des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance (2019/C 189/02).

²⁵ Communication intitulée «Union de l'égalité intitulée: Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030» [COM(2021) 101 final].

²⁶ Recommandation du Conseil du 30 janvier 2023 relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active (2023/C 41/01).

²⁷ Recommandation du Conseil du 12 mars 2021 sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms (2021/C 93/01).

²⁸ Confédération européenne des industries du bois (CEI-Bois), Confédération des associations nationales de l'hôtellerie, de la restauration, des cafés et établissements similaires de l'Union européenne et de l'espace économique européen (HOTREC), Comité syndical européen de l'éducation (CSEE), Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE).

- **encourager la négociation collective** afin de trouver des solutions adaptées pour promouvoir **l'emploi des travailleurs âgés**²⁹;
- renforcer la **collaboration entre les services privés et publics de l'emploi** afin d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi dans l'ensemble de l'UE³⁰;
- promouvoir **l'esprit d'entreprise**³¹, en cultivant les compétences³² et en soutenant les futurs entrepreneurs dans la création d'entreprises, notamment en encourageant les femmes et les personnes issues de l'immigration à devenir entrepreneurs³³;
- **mettre en activité les groupes sous-représentés** en encourageant la diversité, l'égalité, l'inclusion et la non-discrimination³⁴;
- au niveau sectoriel, mettre en œuvre et promouvoir davantage l'accord autonome sur **les femmes dans le secteur ferroviaire**, afin de lutter contre les disparités entre les hommes et les femmes dans la main-d'œuvre ferroviaire³⁵.

3.2. Soutenir les compétences, la formation et l'enseignement

Les pénuries de compétences sont signalées par des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs de l'économie de l'UE, et plus particulièrement par les PME. En réponse à une enquête d'Eurofound³⁶, de nombreuses entreprises de l'UE ont déclaré qu'au moins 60 % de leurs nouveaux salariés ne possédaient pas les compétences requises. En outre, selon un récent Eurobaromètre³⁷, près de quatre PME sur cinq ont déclaré qu'il leur était difficile de trouver des travailleurs dotés des compétences adéquates, et plus de la moitié d'entre elles avaient des difficultés à retenir les travailleurs qualifiés.

Les pénuries de compétences risquent d'augmenter avec la croissance de l'emploi et les nouvelles exigences relatives aux tâches découlant des transitions écologique et numérique, ainsi que dans les domaines où l'UE doit renforcer sa résilience et garantir son autonomie stratégique ouverte. D'ici à 2030, 3,5 millions³⁸ de nouveaux emplois devraient être créés dans le secteur des énergies renouvelables³⁹. La transition vers

²⁹ Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (SMEunited).

³⁰ World Employment Confederation-Europe (WEC-Europe).

³¹ Groupe européen des employeurs de la chimie (ECEG).

³² HOTREC.

³³ SMEunited.

³⁴ Confédération européenne des services de sécurité (CoESS) et Union internationale des syndicats (UNI-Europa), tel qu'annoncé dans leur déclaration commune sur la diversité, l'égalité, l'inclusion et la non-discrimination.

³⁵ Communauté des chemins de fer européens (CCFE) et Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF).

³⁶ Enquête Eurofound 2019 sur les entreprises européennes.

³⁷ Flash Eurobaromètre FL529 (2023). European Year of Skills – Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises (Année européenne des compétences – Pénuries de compétences, stratégies de recrutement et de fidélisation dans les petites et moyennes entreprises).

³⁸ Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil intitulé «Progrès réalisés en matière de compétitivité des énergies propres» [COM(2023) 652 final].

³⁹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: Plan REPowerEU [COM(2022) 230 final].

une économie circulaire aura également des répercussions sur les marchés du travail dans tous les secteurs⁴⁰ et le développement des compétences sera essentiel pour soutenir tous les secteurs de l'économie bleue. Dans ces domaines, les pénuries de compétences pourraient ralentir la croissance du secteur des technologies énergétiques propres⁴¹. Dans le domaine du numérique, l'utilisation accrue de technologies avancées, telles que l'intelligence artificielle (IA) et les mégadonnées, en plus d'accroître les risques liés à la cybersécurité, amplifiera les besoins en matière de perfectionnement professionnel⁴². Aujourd'hui déjà, environ 63 % des entreprises européennes qui tentent de recruter des spécialistes des technologies de l'information et de la communication (TIC) rencontrent des difficultés à pourvoir les emplois vacants⁴³, emplois dont le nombre devrait plus que doubler d'ici à 2030⁴⁴. Le secteur de la défense, central pour la sécurité et la prospérité à long terme de l'UE, est également touché par des pénuries de main-d'œuvre et de compétences qui risquent de s'aggraver à l'avenir pour cause de sous-investissement dans de nouveaux programmes de défense et compte tenu de la nécessité d'attirer plus de jeunes talents⁴⁵.

La part croissante de jeunes ayant un très faible niveau de compétences de base accentue le risque de futures pénuries de compétences. Les enquêtes internationales à grande échelle, dont le programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA), fournissent de solides données indiquant que les jeunes ont de plus en plus de lacunes dans les compétences de base en lecture, en mathématiques et en sciences. Dans le même temps, la part de jeunes dotés d'un niveau excellent est en baisse⁴⁶. Les personnes ayant un très faible niveau de compétences de base se heurteront à des difficultés majeures à leur entrée sur le marché du travail, en raison de leur employabilité limitée. L'amélioration des performances des systèmes éducatifs permettrait d'éviter la survenue de futures pénuries de compétences. Il sera donc primordial de remédier au manque croissant d'enseignants qualifiés, même pour maintenir les compétences de base et les résultats scolaires.

Dans le cadre de l'espace européen de l'éducation⁴⁷, l'UE encourage la mise en place d'un enseignement inclusif et de qualité, offrant une égalité des chances dès le plus

⁴⁰ «Impacts of circular economy policies on the labour market» (Effets des politiques de l'économie circulaire sur le marché du travail), Office des publications de l'UE.

⁴¹ Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil intitulé «Progrès réalisés en matière de compétitivité des énergies propres» [COM(2023) 652 final].

⁴² Des investissements à cet égard sont encouragés par la proposition de législation relative à l'intelligence artificielle, le programme d'action pour la décennie numérique 2030, la communication de la Commission intitulée «Remédier à la pénurie de talents dans le secteur de la cybersécurité pour renforcer la compétitivité, la croissance et la résilience de l'UE», la recommandation du Conseil relative à l'amélioration de la transmission des compétences numériques dans l'éducation et la formation, le programme pour une Europe numérique, le train de mesures sur l'innovation en matière d'IA et certains projets des centres d'excellence professionnelle.

⁴³ Enquête de l'UE sur l'utilisation des TIC et le commerce en ligne dans les entreprises.

⁴⁴ 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).

⁴⁵ Communication conjointe de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur une nouvelle stratégie pour l'industrie européenne de la défense [JOIN(2024) 10 final].

⁴⁶ D'après les données PISA les plus récentes, la part des jeunes (de moins de 15 ans) ayant un niveau très faible dans ces compétences de base est passée, pour les mathématiques, de 22,9 % en 2018 à 29,5 % en 2022 (<https://www.oecd.org/publication/resultats-du-pisa-2022/>).

⁴⁷ Communication de la Commission relative à la réalisation d'un espace européen de l'éducation d'ici à 2025 [COM(2020) 625 final] et résolution du Conseil du 26 février 2021 relative à un cadre stratégique

jeune âge, conformément au premier principe du socle européen des droits sociaux. Les dépenses en matière d'enseignement sont associées à un taux élevé de retour sur investissement, notamment lorsqu'elles sont combinées à des réformes visant à rendre les systèmes éducatifs plus souples et plus réactifs aux besoins du marché du travail⁴⁸. L'enseignement et la formation initiaux devraient fournir les compétences nécessaires à un monde du travail en pleine mutation dans un contexte d'évolution technologique et d'automatisation, notamment des compétences numériques, entrepreneuriales, sociales, écologiques et civiques. Le renforcement de la collaboration entre l'enseignement secondaire de deuxième cycle, l'enseignement supérieur et la formation, y compris l'enseignement et la formation professionnels, d'une part, et les acteurs du marché du travail, d'autre part, permettra d'accroître l'adéquation de l'enseignement aux besoins du marché du travail.

La formation continue tout au long de la carrière professionnelle est essentielle pour faire face à l'évolution des besoins de compétences. À cette fin, les États membres se sont engagés à prendre des mesures pour atteindre le grand objectif du plan d'action du socle européen des droits sociaux⁴⁹ en matière d'éducation des adultes, à savoir une participation annuelle d'au moins 60 % des adultes à des activités de formation d'ici à 2030.

Plusieurs initiatives de l'UE contribuent déjà à remédier aux pénuries de compétences, mais leur mise en œuvre, y compris au moyen d'une approche sectorielle, doit être renforcée. La stratégie européenne en matière de compétences⁵⁰ est le cadre stratégique de l'UE pour répondre aux besoins de perfectionnement et de reconversion professionnels. Elle a permis le lancement de douze mesures visant à faire avancer les transitions numérique et écologique, à encourager une reprise équitable, à garantir la compétitivité et à renforcer la résilience. Ces mesures sont déjà toutes en place, notamment les initiatives relatives aux comptes de formation individuels⁵¹, aux microcertifications⁵², aux parcours de renforcement des compétences pour les adultes peu qualifiés⁵³ ainsi qu'à l'enseignement et à la formation professionnels⁵⁴. La communication

pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030) (2021/C 66/01).

⁴⁸ Commission européenne, Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture, Réseau d'experts européens en matière d'économie de l'éducation, Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021), «Boosting social and economic resilience in Europe by investing in education» (Stimuler la résilience sociale et économique de l'Europe en investissant dans l'enseignement). Rapport analytique de l'EENEE N° 42, Office des publications de l'UE, Luxembourg.

⁴⁹ Communication de la Commission intitulée «Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux» [COM(2021) 102 final].

⁵⁰ Communication de la Commission du 1^{er} juillet 2020 intitulée «Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience» [COM(2020) 274 final].

⁵¹ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 relative aux comptes de formation individuels (2022/C 243/03).

⁵² 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 (2022/C 243/02).

⁵³ Recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes (2016/C 484/01).

⁵⁴ Recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience (2020/C 417/01).

intitulée «Mettre à profit les talents dans les régions européennes»⁵⁵ établit un cadre d'action visant à rendre toutes les régions attrayantes, notamment via le perfectionnement et la reconversion professionnels. Elle se penche ainsi sur le phénomène problématique de la «fuite des cerveaux» qui touche certaines régions d'Europe. L'attention devrait désormais être portée sur la mise en œuvre de ces mesures pour faire en sorte qu'elles permettent de remédier aux pénuries de compétences existantes. Dans le cadre du pacte pour les compétences, vingt partenariats sectoriels ont été créés dans l'espoir de permettre à plus de 10 millions de personnes de se perfectionner. Il est nécessaire de veiller à ce que les engagements existants soient effectivement honorés, notamment par l'allocation de ressources financières suffisantes à ces programmes, tout en continuant d'encourager de nouveaux engagements. Plusieurs académies européennes des compétences ont été instituées pour remédier aux pénuries de compétences spécifiques à des secteurs clés. L'Académie européenne de l'alliance européenne pour les batteries⁵⁶, qui a bénéficié d'un financement d'amorçage au titre du FSE+, a déjà dispensé des formations directement à quelque 50 000 travailleurs, ce qui a profité indirectement à plus de 100 000 personnes. D'autres académies des compétences, telles que l'académie pour les cybercompétences, l'académie du nouveau Bauhaus européen pour le secteur de la construction et les académies mises en place en conséquence du règlement pour une industrie «zéro net»⁵⁷, soutiendront les efforts de formation à grande échelle afin de contribuer à la double transition dans des secteurs liés à l'hydrogène, à l'énergie solaire, aux matières premières et au vent, entre autres. L'Année européenne des compétences en cours souligne la manière

⁵⁵ Communication de la Commission intitulée «Mettre à profit les talents dans les régions européennes» [COM (2023) 32 final].

⁵⁶ L'Alliance européenne pour les batteries (AEB) a été lancée en octobre 2017 par la Commission européenne dans le but de faire de l'UE le leader mondial en matière de technologie des batteries durables. Coordonnée par l'Institut européen d'innovation et de technologie (EIT), cette alliance compte 700 membres professionnels. L'académie européenne de l'alliance européenne pour les batteries, créée dans le cadre de l'AEB pour remédier aux pénuries de compétences dans la chaîne de valeur européenne des batteries, devrait former 800 000 travailleurs d'ici 2025. L'EIT dirigera également l'académie solaire photovoltaïque européenne, dont le lancement est prévu pour 2024. Le campus de l'EIT consolide le portefeuille d'initiatives en matière d'enseignement et de formation en proposant un guichet unique à même d'offrir aux apprenants et aux entreprises des parcours d'apprentissage souples pour le perfectionnement professionnel.

⁵⁷ Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à l'établissement d'un cadre de mesures en vue de renforcer l'écosystème européen de la fabrication de produits de technologie «zéro net» (règlement pour une industrie «zéro net») [COM(2023) 161 final].

dont ces actions peuvent contribuer à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

Améliorer la collecte des données sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences est essentiel pour élaborer de meilleures politiques. Les principales sources de données sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences au niveau de l'Union sont les statistiques d'Eurostat sur les emplois vacants et des sources fondées sur des enquêtes, telles que les enquêtes de conjoncture de l'UE, les enquêtes des services européens de l'emploi (EURES), les enquêtes sur les pénuries de compétences, les prévisions du Cedefop ainsi que de nouvelles sources de données, comme le «Web Intelligence Hub» d'Eurostat⁵⁸. Toutefois, il convient de redoubler d'efforts pour mettre en place une action concertée visant à améliorer la disponibilité et la couverture des données, y compris en ce qui concerne l'évolution démographique.

Les stratégies et investissements des États membres visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences bénéficient d'un important soutien du budget de l'UE (65 milliards d'euros). Le FSE+ soutient notamment l'enseignement et la formation

Les mesures de perfectionnement professionnel financées par la FRR et par le FSE+ en **Grèce** permettront, entre autres, de développer les compétences numériques et écologiques de plus de 500 000 bénéficiaires.

Ces investissements ont été précédés d'une réforme du système d'apprentissage tout au long de la vie qui visait à garantir l'adéquation au marché du travail de la formation proposée.

Dans son plan pour la reprise et la résilience, la **Lettonie** a mis en place des comptes de formation individuels qui ont déjà permis d'aider 3 500 adultes.

Le **Portugal** a aidé au moins 100 000 adultes à relever leur niveau de qualification en s'appuyant sur le soutien de la FRR.

professionnels, l'apprentissage, la formation tout au long de la vie et les transitions professionnelles. La FRR appuie les réformes et les investissements des États membres dans le domaine de l'éducation et des compétences de manière générale, par exemple au moyen de réformes visant à améliorer la veille stratégique sur les besoins en compétences, le développement des compétences et la gouvernance en la matière, notamment la reconnaissance des qualifications. En outre, un soutien technique est disponible pour les réformes nationales visant à améliorer la qualité et le financement de l'enseignement et de la formation pour adultes.

Malgré les nombreuses initiatives prises par l'UE, les États membres et les partenaires sociaux, il convient d'accélérer la mise en œuvre et de tirer un meilleur parti du potentiel de financement européen afin d'atteindre l'objectif de l'UE selon lequel au moins 60 % des adultes devraient participer à une formation chaque année d'ici à 2030 et de faire en sorte que le premier principe du socle des droits sociaux, relatif à l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, devienne une réalité.

À cette fin, la Commission:

⁵⁸ Les [statistiques d'Eurostat sur les emplois vacants](#), le [«Web Intelligence Hub»](#) et l'outil [«Skills-OVATE»](#).

- **encouragera la création et la mise en œuvre de nouveaux partenariats sectoriels et régionaux pour les compétences** au titre du pacte pour les compétences⁵⁹ et soutiendra le lancement et l'intensification des travaux de toutes les **académies des compétences** dans le domaine des technologies «zéro net» et des cybercompétences, notamment via les **alliances du plan de coopération sectorielle**. La Commission offrira également des services de soutien aux membres du pacte, assortis d'informations sur les financements disponibles pour le perfectionnement et la reconversion professionnels;
- cofinancera **davantage de centres d'excellence professionnelle**⁶⁰, avec pour objectif de soutenir au moins 100 projets d'ici à 2027, afin de contribuer aux stratégies européennes et régionales en matière de développement, d'innovation et de spécialisation intelligente;
- collaborera avec les États membres et les partenaires sociaux pour adopter, en 2025, une **nouvelle déclaration sur l'enseignement et la formation professionnels (EFP)** dans le cadre du processus de Copenhague⁶¹, et ce afin de mieux aligner les mesures et réformes dans le domaine de l'EFP sur les nouvelles évolutions du marché du travail et sur les conséquences de l'évolution technologique, notamment l'intelligence artificielle;
- **améliorera la veille stratégique sur les besoins en compétences et la collecte de données**, en coordination étroite avec les agences de l'UE (Eurofound, Autorité européenne du travail et Cedefop), afin d'élargir la portée des informations harmonisées et comparables disponibles concernant les pénuries de main-d'œuvre et de compétences à l'échelle de l'UE.

La Commission invite les États membres à:

- **mettre pleinement en œuvre les initiatives de la stratégie européenne en matière de compétences** avec la participation des partenaires sociaux et des parties prenantes concernées, en encourageant une approche sectorielle qui réponde aux pénuries les plus pressantes dans l'UE. Plus particulièrement, les États membres devraient mettre en place des programmes visant à donner accès à des comptes de formation individuels pour les adultes, à encourager la création, le déploiement et la reconnaissance des microcertifications, à faire entrer en vigueur les plans nationaux de mise en œuvre dans le prolongement de la recommandation du Conseil de 2020 sur l'enseignement et la formation professionnels, à corriger les lacunes mises en

⁵⁹ Dans ce contexte, les États membres sont invités à lancer des pactes nationaux et régionaux pour les compétences dans le domaine agroalimentaire afin de promouvoir la mise en œuvre de la stratégie en matière de perfectionnement et de reconversion professionnels à l'échelle de l'UE, conçue dans le cadre du partenariat général, dans le but de cibler au mieux les outils et de les adapter aux spécificités locales du secteur agricole.

⁶⁰ Les centres d'excellence professionnelle (CEP) sont constitués de réseaux de partenaires qui construisent des «écosystèmes de compétences» locaux afin de doter les jeunes et les adultes de compétences professionnelles de haute qualité, et contribuent au développement régional, à l'innovation, aux pôles industriels, aux stratégies de spécialisation intelligente et à l'inclusion sociale.

⁶¹ La déclaration de Copenhague de 2002 a consacré la stratégie européenne pour une coopération renforcée en matière d'EFP, communément appelée «processus de Copenhague». Le processus de Copenhague fournit une plateforme tripartite pour intensifier, compléter et rendre opérationnelle la politique de l'UE en matière d'EFP, par l'intermédiaire d'une série de déclarations. La déclaration actuelle, la déclaration d'Osnabrück, expire à la fin de 2025.

lumière par le rapport d'évaluation⁶² concernant la recommandation du Conseil sur les parcours de renforcement des compétences, et à faire appliquer les recommandations du Conseil en matière d'éducation et de formation numériques;

- soutenir la mise en œuvre de **partenariats en matière de compétences**, dans le cadre du pacte pour les compétences, et le déploiement des **académies des compétences** pour l'industrie «zéro net», y compris en mettant à disposition des financements suffisants;
- concevoir et mettre en œuvre des **stratégies nationales pour les compétences**, exhaustives, sur mesure et adaptées à la situation nationale, en faisant intervenir les parties prenantes concernées, y compris les partenaires sociaux;
- **développer les analyses du marché du travail**, la veille stratégique sur les besoins en compétences et les prévisions en la matière, et utiliser les informations ainsi obtenues pour revoir les programmes de formation, en se concentrant sur les secteurs confrontés à des pénuries de compétences;
- **adapter les programmes** de l'enseignement et de la formation initiaux afin de renforcer les compétences et les aptitudes permettant aux étudiants de mieux **répondre aux besoins du marché du travail**, avec le soutien de la Commission consistant à faciliter l'échange et la diffusion des bonnes pratiques, le suivi des diplômés et, en accord avec les États membres, le suivi des réformes nationales⁶³.

La Commission se félicite de la volonté des partenaires sociaux de:

- **concevoir et mettre en œuvre des mesures visant à promouvoir le perfectionnement et la reconversion professionnels dans le cadre du dialogue social**⁶⁴, soutenir la reconnaissance des compétences et contribuer au recensement des compétences en pénurie⁶⁵, en se fondant sur les informations dont ils disposent et sur la veille stratégique sur les besoins en compétences;
- contribuer à la **mise à jour des programmes et des qualifications de l'EFP** et à l'alignement de la formation sur les besoins de compétences du marché du travail, en se fondant sur les informations dont ils disposent et sur la veille stratégique sur les besoins en compétences⁶⁶;
- soutenir l'**apprentissage**⁶⁷ et les partenariats entre prestataires d'EFP et employeurs⁶⁸, **renforcer les cadres d'EFP** grâce à la création de centres de formation sectoriels⁶⁹, soutenir l'accompagnement par un coach, le tutorat, l'apprentissage entre pairs et l'acquisition de compétences entrepreneuriales⁷⁰, et

⁶² Rapport de la Commission au Conseil intitulé «Évaluation de la recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes [COM(2023) 439 final].

⁶³ Par exemple dans le contexte du laboratoire d'apprentissage.

⁶⁴ Représentation du commerce de gros, de détail et international auprès de l'Union européenne (EuroCommerce), Conseil des employeurs européens de la métallurgie, de l'ingénierie et de la technologie (CEEMET).

⁶⁵ HOTREC.

⁶⁶ ECEG.

⁶⁷ HOTREC.

⁶⁸ SMEunited, CEI-Bois.

⁶⁹ CoESS.

⁷⁰ HOTREC, SMEunited.

promouvoir le développement de compétences vertes, numériques et à l'épreuve du temps⁷¹;

- au niveau sectoriel, collaborer davantage sur les microcertifications et **former les travailleurs des services de soins de longue durée** à la prestation de soins plus centrés sur la personne et aux compétences nécessaires pour numériser les services en s'appuyant sur le projet «Care4Skills»⁷²;
- présenter, d'ici la fin du dernier trimestre de 2024, une **déclaration commune** visant à **lutter contre les pénuries de compétences et de main-d'œuvre** et à utiliser le réseau européen des services publics de l'emploi comme forum de dialogue, d'apprentissage mutuel et d'évaluation comparative des stratégies mises en œuvre pour lutter contre l'inadéquation des compétences par rapport aux besoins du marché du travail⁷³;
- s'appuyer sur le dialogue social et la négociation collective pour remédier au manque de compétences et de main-d'œuvre dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, en négociant les conditions d'emploi, en promouvant l'enseignement et la formation, et en fournissant un cadre protecteur pour la mobilité des travailleurs migrants issus de pays tiers⁷⁴;
- **tirer davantage parti des possibilités de financement de l'UE** afin de soutenir les activités de perfectionnement et de reconversion professionnels⁷⁵.

3.3. Améliorer les conditions de travail

Promouvoir des conditions de travail équitables peut contribuer à remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs ou professions. Cela vaut tout particulièrement pour certaines professions nécessitant davantage de compétences manuelles et un niveau d'éducation plus faible, ou celles qui présentent des risques plus importants pour la santé et la sécurité et qui se caractérisent par un niveau de stress au travail élevé⁷⁶ et/ou des revenus faibles⁷⁷.

Des **salaires adéquats**, y compris des salaires minimaux, peuvent contribuer à réduire les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs, en tenant également compte des coûts de la vie et de l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre selon la situation

⁷¹ Association d'entreprises fournissant des services d'intérêt général (SGI Europe), ECEG, Union européenne de la navigation fluviale et Organisation européenne des bateliers, Fondation européenne pour la formation (ETF) dans le domaine de la navigation maritime et intérieure.

⁷² Projet inclus dans le pacte pour les compétences. Engagement conjoint de la Fédération européenne des employeurs sociaux (FEES) et de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP).

⁷³ UNI-Europa et WEC.

⁷⁴ HOTREC et Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT).

⁷⁵ ECEG, engagement conjoint de la FEES et de la FSESP.

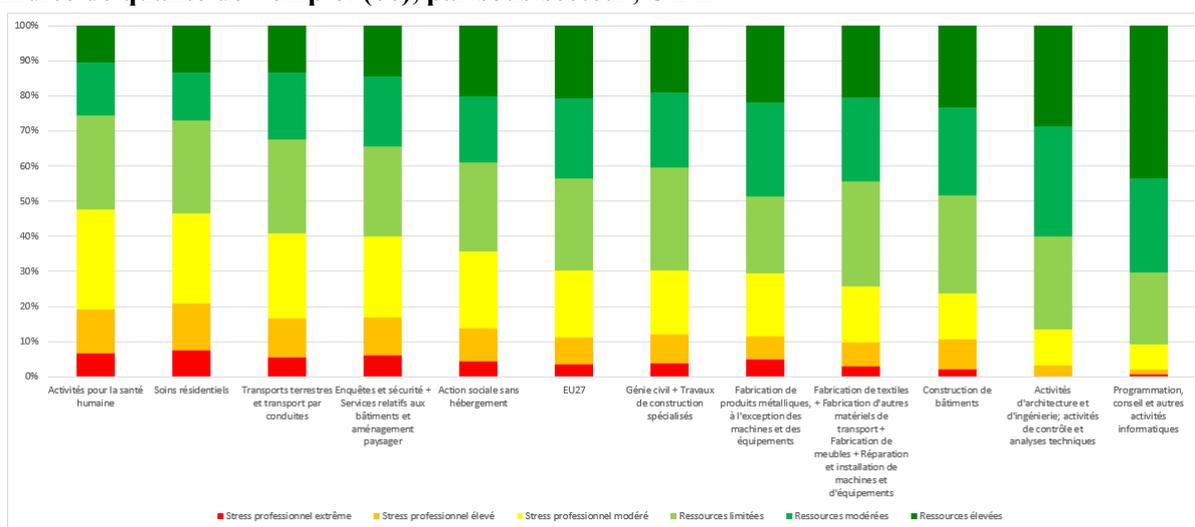
⁷⁶ Le stress au travail est une forme de stress psychosocial qui survient sur le lieu de travail lorsque les exigences auxquelles les travailleurs sont confrontés excèdent les ressources dont ils disposent pour y faire face (voir l'indice du stress au travail de l'OCDE).

⁷⁷ Commission européenne (2023), «Employment and Social Developments in Europe» (évolutions de l'emploi et évolutions sociales en Europe), Rapport annuel 2023 et enquête d'Eurofound de 2021 sur les conditions de travail en Europe. Plus de 40 % des techniciens de surface, des cuisiniers et des soignants, et plus de 30 % des travailleurs du bâtiment ainsi que des chauffeurs déclarent rencontrer de grandes difficultés pour joindre les deux bouts. Près de la moitié des travailleurs dans les secteurs des soins de santé, des soins résidentiels et des transports rapportent de hauts niveaux de stress au travail.

géographique. **La santé et la sécurité** au travail, des lieux de travail adaptés, l'offre de **formation et de possibilités d'évolution de carrière**, l'accès à une protection sociale adéquate et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris le **droit à la déconnexion** et l'accès à des formes souples de travail, sont autant d'éléments qui améliorent la qualité de l'emploi et, partant, participent à réduire les pénuries de main-d'œuvre. Diminuer le **stress au travail** pourrait également permettre d'attirer et de retenir les travailleurs dans certains secteurs (graphique 2).

Graphique 2 – Le niveau de stress au travail est le plus élevé dans les secteurs des soins de santé, des soins résidentiels et des transports

Indice de qualité de l'emploi (%), par sous-secteur, UE-27



Source: «Employment and Social Developments in Europe» (Évolutions de l'emploi et évolutions sociales en Europe), Commission européenne (2023), sur la base de l'enquête d'Eurofound de 2021 sur les conditions d'emploi en Europe.

L'incidence des conditions de travail sur les pénuries de main-d'œuvre varie selon les secteurs et les régions, ce qui suppose une approche adaptée aux problèmes rencontrés. D'après Eurofound, plus de 40 % des techniciens de surface, des cuisiniers et des soignants, et plus de 30 % des travailleurs du bâtiment et des chauffeurs déclarent rencontrer de grandes difficultés pour joindre les deux bouts⁷⁸. Près de la moitié des travailleurs dans les secteurs des soins de santé, des soins résidentiels et des transports rapportent de hauts niveaux de stress au travail⁷⁹. Les pénuries dans les secteurs des soins de santé et des soins résidentiels, notamment parmi les infirmiers et les professionnels des soins de santé primaires, sont principalement dues à un stress au travail important ainsi qu'à des conditions de santé et de sécurité inadéquates, notamment au risque de violence au travail⁸⁰. La crise de la COVID-19 a encore amplifié ces problèmes⁸¹. Dans les zones rurales, le faible attrait des conditions de vie et l'accès limité aux services peuvent aggraver ces pénuries⁸². Les travailleurs agricoles font également état d'un haut niveau de stress au

⁷⁸ [Enquête d'Eurofound de 2021 sur les conditions de travail en Europe](#)

⁷⁹ [Enquête d'Eurofound de 2021 sur les conditions de travail en Europe](#)

⁸⁰ Commission européenne (2023), Rapport annuel de 2023 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe.

⁸¹ Commission européenne (2023), Rapport annuel de 2023 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe.

⁸² Stratégie européenne en matière de soins [COM(2022) 440].

travail, de risques pour leur santé et leur sécurité et de préoccupations financières⁸³. Dans ce secteur, certaines pénuries de main-d'œuvre sont également causées par le travail précaire et le faible respect des normes en matière de santé et de sécurité au travail⁸⁴. Le secteur des transports fait face à un manque de chauffeurs, notamment en raison de la longue durée du travail⁸⁵ et de la mauvaise application des normes en matière de travail et de sécurité⁸⁶.

Le plan de l'**Espagne** pour la reprise et la résilience contient une réforme visant à améliorer les conditions de travail dans le secteur des soins de santé. Pour remédier aux pénuries d'infirmiers et de médecins, cette réforme réduira le recours à des contrats temporaires, encouragera le déploiement de professionnels dans les régions reculées et améliorera l'environnement et les conditions de travail dans ce secteur.

En **Slovénie**, une convention collective renégociée dans le secteur du papier a permis de fixer un salaire de base plus élevé, rendant l'emploi dans le secteur plus attrayant.

Pour stimuler l'offre de formation dans des secteurs touchés par des pénuries de main-d'œuvre, le plan **slovaque** pour la reprise et la résilience contient une mesure visant à ce qu'au moins 60 % des enseignants de l'enseignement primaire et du premier cycle de l'enseignement secondaire puissent suivre une formation. Dans le même temps, aux **Pays-Bas**, la négociation collective dans le secteur automobile a contribué à retenir les travailleurs en leur offrant la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences.

La négociation collective est essentielle pour garantir des conditions de travail équitables.

Un dialogue social et une négociation collective efficaces constituent les outils les plus efficaces pour améliorer les conditions de travail et, ainsi, remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Dans cette optique, il convient de consulter les partenaires sociaux au sujet de la législation, nouvelle ou renforcée, sur les conditions de travail afin d'en optimiser les effets.

Ces dernières années, l'UE a introduit plusieurs initiatives pour promouvoir des conditions de travail équitables et des salaires adéquats. Celles-ci comprennent la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'UE⁸⁷, la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles⁸⁸, le cadre stratégique pour la santé et la sécurité au travail

pour la période 2021-2027⁸⁹, ainsi que la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme (voir annexe).

⁸³ «L'avenir de l'agriculture en Europe et son incidence sur la santé et la sécurité au travail (SST)», Rapport de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2021).

⁸⁴ «L'avenir de l'agriculture en Europe et son incidence sur la santé et la sécurité au travail (SST)», Rapport de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2021).

⁸⁵ Emploi et questions sociales dans le monde, «La valeur du travail essentiel», OIT (2023).

⁸⁶ Commission européenne (2023), Rapport annuel de 2023 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe.

⁸⁷ Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

⁸⁸ Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

⁸⁹ Résolution du Parlement européen du 10 mars 2022 sur un nouveau cadre stratégique de l'Union pour la santé et la sécurité au travail après 2020 (meilleure protection des travailleurs contre l'exposition à des substances nocives, le stress au travail et les troubles musculo-squelettiques) [2021/2165(INI)].

Pour améliorer encore les conditions de travail, il convient d'adopter de nouvelles mesures visant à consolider et à faire pleinement respecter le droit du travail de l'Union, ainsi qu'à renforcer la négociation collective.

À cette fin, la Commission:

- adoptera une proposition de **cadre de qualité renforcé pour les stages** afin d'améliorer les parcours permettant aux jeunes d'acquérir une expérience professionnelle, d'affiner leurs compétences et d'accéder au marché du travail;
- lancera, dans la continuité du rapport d'initiative législative du Parlement européen sur le droit à la déconnexion et au télétravail⁹⁰, une première phase de consultation des partenaires sociaux dans le but de proposer une **initiative sur le télétravail et le droit à la déconnexion** afin de garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs dans le contexte de la numérisation croissante du monde du travail, ainsi que de protéger leur santé physique et mentale et, ce faisant, la qualité générale de leur emploi;
- adoptera, au troisième trimestre de 2024, une proposition de **sixième modification de la directive sur les agents cancérigènes, mutagènes et les substances reprotoxiques**⁹¹ en vue d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs en ciblant cinq substances ou groupes de substances pertinentes;
- **analysera l'incidence des technologies de numérisation et d'automatisation, y compris l'intelligence artificielle**, sur les marchés du travail, et évaluera l'éventuelle nécessité de réglementer à l'avenir l'utilisation des algorithmes dans le monde du travail⁹²;
- réalisera une enquête sur la **santé mentale du personnel de santé** et présentera certaines orientations pour la protéger⁹³ dans le cadre du programme «L'UE pour la santé»;
- effectuera avec les États membres un examen par les pairs sur les approches législatives et répressives nationales pour atténuer les **risques psychosociaux** au travail dans les États membres, dans le but de préparer une éventuelle initiative à l'échelle de l'UE à moyen terme, selon les résultats de l'examen et les informations fournies par les partenaires sociaux;
- au niveau sectoriel, assurera un suivi du rapport d'initiative législative du Parlement européen sur la **situation sociale et professionnelle des artistes et des travailleurs des industries culturelles et créatives**. Dans ce cadre, la Commission entend lancer plusieurs initiatives telles que le renforcement de la mise en œuvre et de l'application des règles existantes et le recensement de toute lacune réglementaire qu'il conviendrait de combler grâce à d'autres initiatives et propositions;
- proposera une **recommandation du Conseil sur des carrières attractives et durables dans l'enseignement supérieur** afin de favoriser des conditions de travail

⁹⁰ Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion [2019/2181(INL)].

⁹¹ Directive (UE) 2022/431 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2022 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (JO L 88 du 16.3.2022, p. 1).

⁹² Dans le prolongement de l'engagement pris dans la communication de la Commission intitulée «De meilleures conditions de travail pour une Europe sociale plus forte: tirer pleinement parti de la numérisation pour l'avenir du travail» [COM(2021) 761 final].

⁹³ Communication de 2023 sur une approche globale en matière de santé mentale.

plus attrayantes dans le secteur de l'enseignement supérieur et d'améliorer la gouvernance en la matière;

- organisera une **conférence participative sur le marché du travail, le 23 avril 2024, réunissant les parties prenantes pertinentes du secteur des transports**, un secteur particulièrement touché par les pénuries de main-d'œuvre, et encouragera l'échange de bonnes pratiques et de solutions.

La Commission invite les États membres à:

- **mettre pleinement en œuvre les initiatives de l'UE** visant à améliorer les conditions de travail, notamment en veillant à la transposition correcte et en temps utile de la directive relative à des salaires minimaux adéquats et des directives de l'UE sur la santé et la sécurité au travail mettant à jour la directive sur l'amiante au travail⁹⁴, la directive sur les agents cancérigènes ou mutagènes et les substances reprotoxiques (5^e modification) et la directive sur les agents chimiques⁹⁵;
- garantir l'**application effective du droit du travail** et, par conséquent, faciliter le processus d'inspection du travail, en raccourcissant les procédures permettant aux travailleurs de relever et de rapporter les abus, en durcissant les sanctions et en empêchant les entreprises de se soustraire aux amendes, tout en cherchant à réduire au minimum les charges administratives non nécessaires, en particulier pour les PME;
- mettre en œuvre la recommandation du Conseil visant à **assurer une transition équitable vers la neutralité climatique**, notamment dans le cadre du futur observatoire de la transition juste, et poursuivre les efforts en adoptant des mesures pertinentes notamment en ce qui concerne la manière de **créer des conditions de travail attrayantes dans les secteurs verts**;
- au niveau sectoriel, concevoir des stratégies pour **attirer et retenir les infirmiers** en améliorant les conditions de travail et en proposant un tutorat aux jeunes professionnels, avec le soutien du programme «L'UE pour la santé».

La Commission se félicite de la volonté des partenaires sociaux de:

- remédier aux **mauvaises conditions de travail par la négociation collective** dans les secteurs caractérisés par des conditions de travail inadéquates, tels que les secteurs de la santé, des soins de longue durée, des transports, du bâtiment, de l'agriculture (par exemple les travailleurs saisonniers) et de l'éducation⁹⁶;
- s'investir dans les négociations sur la mise à jour des lignes directrices multisectorielles visant à **lutter contre la violence et le harcèlement de tiers**, en ce qui concerne le travail dans le **secteur de la santé**⁹⁷;

⁹⁴ Directive 2009/148/CE du Parlement européen et du Conseil du 30 novembre 2009 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail (JO L 330 du 16.12.2009, p. 28).

⁹⁵ Directive 98/24/CE du Conseil du 7 avril 1998 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail (JO L 131 du 5.5.1998, p. 11).

⁹⁶ CoESS, FSESP, ETF, Confédération européenne des syndicats (CES), CSEE, FEEE, FEES, et IndustriAll Europe.

⁹⁷ FSESP et Association européenne des employeurs du secteur hospitalier et de la santé (HOSPEEM).

- améliorer les **conditions de travail dans le secteur de l'éducation** par la négociation collective à tous les niveaux, en garantissant des salaires compétitifs, en promouvant le bien-être, la réduction des risques et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'en investissant dans le développement professionnel⁹⁸;
- travailler sur des recommandations visant à **améliorer les conditions de travail dans les services sociaux**, notamment dans le **secteur des soins de longue durée**, dans le cadre du projet IWorCon^{99, 100};
- œuvrer ensemble à la mise en place d'un **cadre européen pour de meilleures conditions de travail des chauffeurs originaires de pays tiers**¹⁰¹;
- promouvoir la **charte mondiale des chauffeurs** qui vise l'amélioration du **traitement des chauffeurs sur les sites de livraison** et le renforcement des **normes de santé et de sécurité pour les conducteurs de camion**, notamment au moment du chargement et du déchargement¹⁰².

3.4. Améliorer la mobilité équitable des travailleurs et des apprenants au sein de l'UE

La mobilité équitable de la main-d'œuvre peut contribuer à remédier aux pénuries qui sévissent particulièrement dans certains pays ou certaines régions et dans une moindre mesure dans d'autres. En 2023, près de 10,7 millions de citoyens de l'UE âgés de 15 à 64 ans vivaient dans un État membre de l'UE autre que leur État membre d'origine¹⁰³. Plus de 7,5 millions étaient actifs sur le marché du travail, ce qui représente environ 3,6 % de la main-d'œuvre totale de l'UE¹⁰⁴. L'Autorité européenne du travail (AET) a été instituée pour veiller à ce que le droit à la libre circulation des travailleurs soit équitablement et effectivement appliqué en facilitant l'accès à l'information, le renforcement des capacités et la coopération entre les États membres ainsi qu'en promouvant une application et un respect réels du droit de l'UE en la matière. Depuis 2021, l'AET gère également le réseau européen des services de l'emploi (EURES), afin de faciliter la mise en adéquation des offres et des demandes d'emploi transfrontières. Néanmoins, cette transition a rencontré un certain nombre de difficultés et, à ce jour, le nombre d'utilisateurs du réseau EURES est inférieur à celui des années précédentes.

Dans ce contexte, la coordination de la sécurité sociale dans l'UE garantit que les personnes qui déménagent dans un autre État membre restent pleinement couvertes par la sécurité sociale. Une évolution vers des systèmes de sécurité sociale plus intégrés sur le plan numérique pourrait simplifier la mobilité des travailleurs et des apprenants, contribuant ainsi à réduire les obstacles à la mobilité des travailleurs et des apprenants et à faciliter l'exercice de leurs droits en matière de sécurité sociale dans d'autres pays de l'UE.

⁹⁸ CSEE et FEEE.

⁹⁹ Le projet IWorCon vise à améliorer les conditions de travail dans le secteur des services sociaux pour rendre ce secteur plus attractif.

¹⁰⁰ FEES et FSESP.

¹⁰¹ Union internationale des transports routiers (IRU) et ETF.

¹⁰² IRU.

¹⁰³ Population au 1^{er} janvier 2022. Source: Eurostat, statistiques sur la population et la migration.

¹⁰⁴ Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail. De plus, on comptait 1,7 million de travailleurs frontaliers et 3,6 millions de travailleurs détachés dans l'UE en 2021 (rapport annuel de 2022 sur la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE).

Elle pourrait également permettre aux citoyens de l'UE d'avoir plus facilement accès à des possibilités d'emploi dans l'ensemble de l'UE. Les mesures prises jusqu'à présent en faveur de la numérisation de la coordination en matière de sécurité sociale incluent la mise en place de l'échange électronique d'informations sur la sécurité sociale (EESSI) et le lancement de l'initiative sur le passeport européen de sécurité sociale (ESSPASS), qui recherche des solutions numériques permettant de vérifier les documents relatifs aux droits à la sécurité sociale des citoyens dans d'autres pays de l'UE¹⁰⁵. Les entreprises ont établi que la déclaration nécessaire au détachement transfrontière de travailleurs représentait une charge administrative importante. La Commission a réagi à ce constat en facilitant la conclusion d'un accord sur un formulaire commun pour la déclaration des travailleurs détachés, à l'intention des États membres intéressés et en recherchant des possibilités de création d'un portail électronique commun pour ces déclarations.

L'accès transfrontière aux professions réglementées est régi par une directive de l'UE sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles par les États membres¹⁰⁶. La directive prévoit actuellement un mécanisme permettant aux citoyens d'exercer une profession réglementée dans un autre État membre mais l'expérience montre que les procédures de reconnaissance peuvent être améliorées et rendues plus simples et plus rapides afin de favoriser la mobilité dans l'UE.

L'augmentation de la mobilité à des fins d'apprentissage est susceptible de réduire les pénuries de main-d'œuvre en améliorant l'employabilité des participants, notamment parce qu'elle leur permet de développer leurs compétences linguistiques et transversales ou qu'elle sert de tremplin vers une expérience professionnelle dans un autre pays¹⁰⁷. Accroître la mobilité à des fins d'apprentissage nécessite l'élimination d'obstacles tels que la charge administrative, les barrières linguistiques, le soutien financier parfois insuffisant et le manque de reconnaissance automatique des qualifications¹⁰⁸. Ces obstacles peuvent être particulièrement importants pour les apprenants ayant moins de perspectives ou issus de milieux socio-économiques moins favorisés.

La proposition de recommandation du Conseil intitulée «L'Europe en mouvement»¹⁰⁹ **contient des objectifs ambitieux pour la mobilité à des fins d'apprentissage d'ici à 2030**. Ceux-ci incluent la part des diplômés participant à la mobilité à des fins d'apprentissage dans l'enseignement supérieur (25 %) et l'enseignement professionnel (15 %). Plus particulièrement, la mobilité des apprentis et des autres apprenants participant à l'enseignement et à la formation professionnels appelle des efforts supplémentaires. L'intégration accrue de la mobilité à des fins d'apprentissage dans les programmes d'enseignement et de formation, les campagnes d'information, le

¹⁰⁵ Communication de la Commission du 6 septembre 2023 sur la numérisation dans le domaine de la coordination de la sécurité sociale: faciliter la libre circulation au sein du marché unique [COM(2023) 501].

¹⁰⁶ Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (JO L 255 du 30.9.2005, p. 22).

¹⁰⁷ Document de travail des services de la Commission accompagnant la proposition de recommandation du Conseil intitulée «L'Europe en mouvement – Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous» [SWD(2023) 719].

¹⁰⁸ Comme l'indique le rapport de 2023 sur la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 2018 en faveur de la reconnaissance automatique, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour parvenir à une reconnaissance automatique des qualifications et des périodes d'apprentissage à l'étranger, tant au niveau de l'enseignement supérieur que de l'enseignement secondaire.

¹⁰⁹ Proposition de recommandation du Conseil du 17 novembre 2023 intitulée «L'Europe en mouvement – Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous» [COM(2023) 719 final].

renforcement de l'apprentissage linguistique et la reconnaissance automatique des résultats de l'enseignement devraient ouvrir la voie à la réalisation de ces objectifs. La proposition contient également un quota pour la participation des étudiants défavorisés (20 %) et des principes visant tout particulièrement à soutenir la mobilité des apprentis qui se heurtent à des obstacles spécifiques.

Toutes ces mesures sont également conformes aux efforts déployés par la Commission pour simplifier les règles existantes et réduire la charge administrative qui pèse sur les entreprises¹¹⁰.

Pour améliorer encore la mobilité équitable des travailleurs et des apprenants dans l'UE, de nouvelles mesures sont nécessaires.

À cette fin, la Commission:

- en coopération avec l'AET, mettra en place des synergies supplémentaires entre le réseau EURES et EUROPASS pour offrir de meilleurs services aux États membres, aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, et tirer ainsi le meilleur parti du potentiel d'EURES et augmenter le nombre de placements transfrontières;
- promouvra la conclusion en temps utile d'un accord sur un formulaire commun **de déclaration des travailleurs détachés au format électronique**, et l'utilisation généralisée de ce formulaire, ainsi que la création d'un portail numérique multilingue sur lequel les entreprises pourront enregistrer des déclarations de détachement pour les États membres qui décideront d'avoir recours à cet outil, ce qui contribuera à réduire la charge administrative;
- encouragera l'AET à travailler en étroite coopération avec les États membres et les partenaires sociaux sur un **outil visant à faciliter le calcul de la rémunération des travailleurs détachés**;
- mettra à jour les recommandations des États membres concernant la manière de réformer l'**accès aux professions réglementées**¹¹¹;
- étudiera la possibilité d'une réforme plus vaste du système de l'UE sur la **reconnaissance des qualifications et la validation des compétences**, pour garantir que le cadre juridique, les outils et les systèmes existants sont ambitieux, à l'épreuve du temps et contribuent à un marché unique opérationnel;
- **encouragera davantage la mobilité des apprentis** par l'intermédiaire de l'Alliance européenne pour l'apprentissage (EafA) et de la **boîte à outils** pour la mobilité des apprentis¹¹², ainsi que le lancement de **projets d'expérimentation** transnationaux spécifiques dans le cadre d'Erasmus+¹¹³;
- proposera un **train de mesures sur l'enseignement supérieur** comprenant une initiative sur une feuille de route vers un diplôme européen ainsi qu'une proposition de recommandation du Conseil relative à un système européen d'assurance de la qualité et de reconnaissance des diplômes dans l'enseignement supérieur, dans le but

¹¹⁰ Comme annoncé dans le programme de travail de la Commission pour 2024, disponible [en ligne](#).

¹¹¹ Afin de mettre à jour les précédentes orientations figurant dans le document de travail des services de la Commission sur les recommandations de réformes en matière de réglementation des services professionnels [COM(2021) 385 final].

¹¹² Boîte à outils de l'EafA pour la mobilité des apprentis.

¹¹³ Appel à l'expérimentation de politiques Erasmus+ sur les structures et réseaux de soutien de la mobilité des apprentis.

de faciliter encore la mobilité des étudiants en supprimant les derniers obstacles à la reconnaissance automatique des qualifications et des périodes d'apprentissage à l'étranger.

La Commission invite les États membres à:

- adopter rapidement puis mettre en œuvre la proposition de **recommandation du Conseil intitulée «L'Europe en mouvement — Des possibilités de mobilité à des fins d'apprentissage pour tous»**;
- augmenter le nombre d'**inspections concertées et communes avec l'AET** et garantir le suivi nécessaire;
- **soutenir davantage la numérisation de la coordination de la sécurité sociale**, notamment en complétant la mise en œuvre de l'EESSI d'ici à décembre 2024 au plus tard et en s'investissant pleinement dans les activités pilotes de l'ESSPASS;
- **utiliser le formulaire commun pour la déclaration électronique** du détachement de travailleurs au sein du marché unique;
- **réaliser des progrès dans la mise en œuvre des recommandations du Conseil adoptées dans le cadre de l'espace européen de l'éducation** et collaborer avec la Commission européenne et les parties prenantes sur la future intégration du diplôme européen dans les cadres nationaux de certification;
- conformément aux conclusions du Conseil de 2023 sur les nouvelles mesures à prendre pour **faire de la reconnaissance mutuelle automatique de l'enseignement et de la formation une réalité**, prendre des mesures pour supprimer les derniers obstacles à la reconnaissance automatique.

La Commission se félicite de la volonté des partenaires sociaux de:

- recenser, en collaboration avec la Commission et les États membres, un certain nombre de **professions réglementées prioritaires dans lesquelles les pénuries sont les plus graves** pour favoriser la mobilité des travailleurs dans ces professions¹¹⁴;
- encourager la **mobilité transnationale des apprentis et des jeunes professionnels** en créant des partenariats entre les prestataires d'EFPP et les PME en fonction des besoins de compétences des entreprises¹¹⁵;
- soutenir l'**élimination des obstacles à la mobilité des travailleurs qualifiés**, tels que les clauses de non-concurrence dans les contrats de travail¹¹⁶;
- au niveau sectoriel, travailler avec la Commission sur une **future recommandation du Conseil de l'UE sur les vérifications transfrontières des antécédents du personnel de sécurité**¹¹⁷;
- encourager la **mobilité à des fins d'apprentissage** dans le cadre de **l'environnement scolaire traditionnel**¹¹⁸.

¹¹⁴ BusinessEurope.

¹¹⁵ SMEunited.

¹¹⁶ Eurocadres.

¹¹⁷ Confédération européenne des services de sécurité.

¹¹⁸ HOTREC.

3.5. Attirer des talents issus de pays tiers

En complément des efforts visant à mettre à profit les talents de l'Union, une gestion ordonnée de la mobilité depuis des pays tiers a aussi un rôle important à jouer pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences. L'UE peine cependant à exploiter tout son potentiel d'attractivité auprès des talents internationaux. Une mise en correspondance facilitée des offres et des demandes d'emploi ainsi que des conditions de travail justes et équitables garanties aux ressortissants de pays tiers peuvent contribuer à attirer des talents issus de pays extérieurs à l'UE. Dans le cadre du train de mesures sur la mobilité des compétences et des talents ⁽¹¹⁹⁾, le réservoir européen de talents ⁽¹²⁰⁾ récemment proposé vise à faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi originaires de pays tiers dans des professions en pénurie à l'échelle de l'UE, à tous les niveaux de compétences. Il s'agira de la première plateforme en ligne à l'échelle de l'UE qui, une fois mise en place, sera ouverte à tout ressortissant de pays tiers souhaitant travailler légalement dans l'Union, et sur laquelle les États membres participants pourront enregistrer les offres d'emploi d'employeurs établis sur leur territoire. Cette mesure pourra ainsi compléter les dispositions relatives à la circulation des personnes physiques contenues dans les accords de libre-échange de l'UE, qui facilitent également la fourniture de services par des professionnels hautement qualifiés issus de pays tiers. Par ailleurs, outre les protections pour les travailleurs migrants prévues dans la refonte de la directive sur le permis unique ⁽¹²¹⁾, telles que des garanties procédurales ou des droits spécifiques accordés sur la base de ce permis, le réservoir européen de talents comportera des garanties destinées à prévenir toutes pratiques abusives ou déloyales, visant à rappeler que les ressortissants de pays tiers recrutés par son intermédiaire bénéficieront, une fois en poste, des mêmes droits et obligations que les travailleurs de l'UE, notamment en ce qui concerne le respect de la législation et des principes de l'UE, afin de garantir une intégration harmonieuse dans les communautés locales.

⁽¹¹⁹⁾ Communication de la Commission du 15 novembre 2023 sur les compétences et la mobilité des talents [COM(2023) 715 final].

⁽¹²⁰⁾ Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil portant création d'un réservoir européen de talents [COM(2023) 716].

⁽¹²¹⁾ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre (refonte) [COM(2022) 655 final].

En novembre 2023, l’Estonie, la Lettonie et la Lituanie ont lancé le projet «Digital Explorers 2», qui bénéficie du soutien de la Commission par l’intermédiaire de la facilité de partenariat en matière de migration. Ce projet facilite l’échange de talents et de connaissances entre l’UE et les pays tiers. Au cours des deux ans et demi à venir, des professionnels des TIC du Nigeria, du Kenya et de l’Arménie travailleront dans des entreprises et des start-up établies dans les pays baltes.

Les partenariats pour les talents peuvent également renforcer les voies légales d’accès à l’UE et, dans un même temps, associer les pays partenaires de façon stratégique à la gestion de la migration, notamment en contribuant à réduire la migration irrégulière et en encourageant les partenaires à coopérer en matière de retour et de réadmission. Jusqu’à présent, des partenariats pour les talents ont été établis avec le Maroc, la Tunisie, l’Égypte, le Pakistan et le Bangladesh ⁽¹²²⁾. Ces partenariats fournissent un cadre d’action et de financement pour renforcer la coopération entre l’Union européenne, les États membres et les principaux pays partenaires en ce qui concerne la mobilité et le développement des compétences d’une manière mutuellement bénéfique. Les programmes et initiatives de la Commission ⁽¹²³⁾ axés sur la

mobilité des migrants depuis des pays partenaires pour étudier, travailler ou se former dans l’UE contribuent aux partenariats pour les talents, dans une logique d’intérêt mutuel tant pour les pays d’origine que pour les pays de destination. En outre, dans le cadre de la stratégie exhaustive «Global Gateway», l’UE soutient l’enseignement et la formation techniques et professionnels ainsi que le développement des compétences dans les pays partenaires ⁽¹²⁴⁾.

La validation des compétences et la reconnaissance des qualifications jouent également un rôle clé dans le recrutement de talents issus de pays tiers. La lenteur ou la complexité des processus de reconnaissance des compétences et des qualifications peuvent restreindre les possibilités d’emploi des ressortissants de pays tiers et avoir un effet dissuasif auprès des employeurs. Comme il ressort du train de mesures sur la mobilité des compétences et des talents ⁽¹²⁵⁾, la réalité des marchés du travail nécessite des approches donnant la priorité aux compétences. La recommandation de la Commission sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers ⁽¹²⁶⁾, également adoptée dans le cadre du train de mesures sur la mobilité des compétences et des talents, fournit des orientations aux États membres sur la manière de simplifier et d’accélérer la validation de compétences et la reconnaissance de qualifications acquises en dehors de

⁽¹²²⁾ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Attirer des compétences et des talents dans l’UE [COM(2022) 657].

⁽¹²³⁾ L’initiative de la Commission intitulée «Pour une approche globale de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main-d’œuvre en Afrique du Nord» (THAMM) est un exemple de programme qui soutient la création de partenariats pour les talents en renforçant la gouvernance de la migration de main-d’œuvre dans cette région et en mettant en place des programmes de mobilité vers l’Europe depuis le Maroc, la Tunisie et l’Égypte.

⁽¹²⁴⁾ Communication conjointe au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen, au Comité des régions et à la Banque européenne d’investissement sur la stratégie «Global Gateway» [JOIN(2021) 30].

⁽¹²⁵⁾ Communication de la Commission du 15 novembre 2023 sur les compétences et la mobilité des talents [COM(2023) 715].

⁽¹²⁶⁾ Recommandation de la Commission du 15 novembre 2023 sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers [COM(2023) 7700].

l'UE, afin de faciliter l'accès aux professions réglementées et à des programmes d'apprentissage ainsi qu'à des visas ou à des permis de travail et de séjour.

Afin d'attirer davantage de talents issus de pays tiers pour combler les pénuries au sein de l'UE, des mesures supplémentaires sont nécessaires pour garantir l'efficacité des politiques en matière de mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi, d'une part, et d'intégration, d'autre part, ainsi que pour assurer des conditions de travail justes et équitables.

À cette fin, la Commission:

- étudiera des façons de **soutenir davantage les pays tiers dans l'élaboration de programmes d'études et de modules de formation**, y compris dans le cadre des partenariats pour les talents et par l'aide apportée au titre des programmes de financement de l'UE;
- **mettra en place le réservoir européen de talents**, une fois que la proposition correspondante aura été adoptée par les colégislateurs, afin de faciliter le recrutement à l'international de ressortissants de pays tiers résidant en dehors de l'UE;
- **intensifiera la coopération en matière de compétences et de voies légales d'accès** avec les pays partenaires non membres de l'UE, notamment en renforçant et en explorant de nouveaux partenariats pour les talents dans le cadre d'une coopération stratégique et globale en matière de gestion de la migration et d'autres initiatives de coopération pertinentes, tout en prévenant la «fuite des cerveaux» et en la transformant en un «afflux de cerveaux» dans les pays partenaires;
- intensifiera le **dialogue avec les États membres et les partenaires sociaux** sur des questions associant migration légale et emploi par l'intermédiaire de la **plateforme pour la migration de la main-d'œuvre**.

La Commission invite les États membres à:

- continuer à **nouer des partenariats pour les talents** afin de renforcer les voies de migration légales, en lançant de nouveaux programmes de mobilité avec, le cas échéant, un soutien financier de l'UE, et au moyen de feuilles de route convenues d'un commun accord pour ces partenariats;
- **créer une culture de l'accueil** et mettre en place une politique d'intégration efficace en faveur des travailleurs — et de leurs familles — englobant l'éducation et la formation, l'emploi, la santé et le logement, conformément au plan d'action de l'UE sur l'intégration et l'inclusion ⁽¹²⁷⁾, et dans le respect des valeurs européennes communes;
- mener rapidement à bien la transposition complète de la **directive révisée relative à la carte bleue européenne** ⁽¹²⁸⁾ et tirer pleinement parti de la flexibilité accrue prévue dans la **refonte de la directive sur le permis unique** pour simplifier les procédures d'immigration une fois que la refonte sera entrée en vigueur;

⁽¹²⁷⁾ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion pour la période 2021-2027 [COM(2020) 758 final].

⁽¹²⁸⁾ Directive (UE) 2021/1883 du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2021 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié, et abrogeant la directive 2009/50/CE du Conseil (JO L 382 du 28.10.2021, p. 1).

- **appliquer de manière cohérente les législations nationales et de l'UE** pour lutter contre l'exploitation des travailleurs migrants et leur garantir l'égalité de traitement, dans la droite ligne de la directive relative aux sanctions à l'encontre des employeurs ⁽¹²⁹⁾, et la protection accrue prévue dans la refonte de la directive sur le permis unique.

La Commission se félicite de la volonté des partenaires sociaux de:

- continuer à mettre leur expertise à contribution dans la **création du réservoir européen de talents** ⁽¹³⁰⁾;
- veiller à ce que **les travailleurs migrants bénéficient de conditions équitables et décentes** d'accès à l'emploi, en évitant toute discrimination et en leur assurant l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'UE et des conditions de travail équitables ⁽¹³¹⁾;
- mener des travaux communs visant à assurer un **traitement équitable aux conducteurs professionnels issus de pays tiers** et à contribuer à la création d'un cadre européen transparent et harmonisé pour faciliter la reconnaissance de compétences et de qualifications professionnelles acquises dans des pays tiers ⁽¹³²⁾.

4. CONCLUSIONS

La mise en œuvre effective du présent plan d'action nécessite une approche pangouvernementale qui soit adoptée tant à l'échelle de l'UE que de ses États membres, en étroite coopération avec les partenaires sociaux. 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 et aux transitions écologique et numérique. Ces pénuries sont également susceptibles d'entraver la résilience globale de l'UE et les efforts que celle-ci engage pour renforcer son autonomie stratégique ouverte et sa sécurité. Elles résultent de l'évolution démographique, de la fluctuation des besoins en compétences sur le marché du travail et, parfois, de mauvaises conditions de travail. Elles diffèrent d'un secteur, d'une profession et d'une région à l'autre, d'où la nécessité d'apporter des réponses stratégiques au cas par cas. De nombreuses actions sont déjà en cours et, pour de nombreuses initiatives de l'UE, toute la difficulté consiste à les mettre en œuvre de façon effective sur le terrain et au niveau sectoriel. La Commission est déterminée à aider les États membres et les partenaires sociaux à utiliser efficacement les fonds et les instruments dont ils disposent à cette fin.

La Commission, les États membres et les partenaires sociaux doivent poursuivre leur action concertée pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Cet objectif s'inscrit dans la droite ligne de la déclaration de Val Duchesse, dans laquelle la Commission, la présidence belge du Conseil de l'UE et les partenaires sociaux se sont engagés à prendre des mesures pour s'attaquer aux causes profondes des pénuries de main-d'œuvre et de compétences, chacun dans son domaine de compétence, mais en étroite coopération. Le présent plan d'action définit donc un certain nombre de mesures que la Commission entend prendre et que les États membres sont invités à mettre en œuvre. Il

⁽¹²⁹⁾ Directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (JO L 168 du 30.6.2009, p. 24).

⁽¹³⁰⁾ BusinessEurope, ECEG, HOTREC et SMEunited.

⁽¹³¹⁾ Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI), CES et IndustriAll.

⁽¹³²⁾ IRU.

met également en évidence une série de mesures clés envisagées par les partenaires sociaux dans le prolongement du sommet de Val Duchesse afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

Une action globale sera essentielle pour libérer le potentiel de croissance de l'UE et faire progresser ses priorités stratégiques. La réduction des pénuries de main-d'œuvre et de compétences aura pour effet de stimuler l'attractivité de l'UE en matière d'innovation et d'investissements, de renforcer sa base industrielle et d'assurer sa compétitivité. Cette action contribuera également à préserver les systèmes de protection sociale et la cohésion sociale globale au sein de l'UE. Les progrès accomplis dans la mise en œuvre du présent plan d'action feront l'objet d'un suivi dans le cadre du Semestre européen, notamment à la lumière des lignes directrices pour l'emploi et des recommandations pertinentes propres à chaque pays. La Commission invitera le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale à organiser régulièrement des échanges tripartites sur cet enjeu, avec la participation des partenaires sociaux européens et nationaux. De cette façon, la Commission continuera de promouvoir un effort collectif visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE.

Annexe A Aperçu des initiatives récentes et futures

Ces cinq dernières années, la Commission a mis en place un large éventail de politiques et d'instruments visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, et dont la plupart s'inscrivent dans le cadre du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux et du Semestre européen.

1. POLITIQUES D'ACTIVATION

- La **directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** ⁽¹³³⁾ modernise les cadres juridiques et politiques de l'UE existants afin de favoriser davantage l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, d'encourager un partage plus équitable du congé parental entre les hommes et les femmes, et de remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail.
- La **garantie renforcée pour la jeunesse** ⁽¹³⁴⁾ désigne l'engagement pris par tous les États membres pour faire en sorte que tous les **jeunes de moins de 30 ans** se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie du système éducatif.
- La **recommandation relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail** ⁽¹³⁵⁾ encourage les États membres à faire en sorte que les chômeurs de longue durée soient inscrits auprès d'un service de l'emploi, reçoivent une évaluation individuelle approfondie afin de déterminer leurs besoins et se voient proposer un accord d'intégration professionnelle au plus tard 18 mois après la perte de leur emploi.
- La **recommandation du Conseil relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active** vise à atteindre des niveaux d'emploi élevés, d'une part, en promouvant une aide au revenu adéquate et un accès effectif aux services et, d'autre part, en favorisant l'intégration sur le marché du travail des personnes qui sont en mesure de travailler, conformément à l'approche d'inclusion active.
- La **stratégie européenne en matière de soins** ⁽¹³⁶⁾ vise à doter l'ensemble de l'UE de services de soins de qualité, abordables et accessibles et à améliorer la situation tant des aidants (professionnels ou informels) que des bénéficiaires de soins. Cette stratégie s'accompagne d'une **recommandation du Conseil sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de qualité**, qui définit un cadre pour les réformes stratégiques et les investissements dans les États membres, et de la **recommandation du Conseil concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance** ⁽¹³⁷⁾, qui encourage les États

⁽¹³³⁾ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

⁽¹³⁴⁾ Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à «Un pont vers l'emploi — Renforcer la garantie pour la jeunesse» et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse (2020/C 372/01).

⁽¹³⁵⁾ Recommandation du Conseil du 15 février 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail (JO C 67).

⁽¹³⁶⁾ Communication de la Commission sur la stratégie européenne en matière de soins [COM(2022) 440 final].

⁽¹³⁷⁾ Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance: les objectifs de Barcelone pour 2030 (2022/C 484/01).

membres à accroître la participation à ces services. Elle s'inscrit dans le prolongement des «objectifs de Barcelone» initiaux fixés par le Conseil européen en 2002 et complète la **recommandation du Conseil relative à des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance** ⁽¹³⁸⁾.

- Le **train de mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées**, qui s'inscrit dans le cadre de la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 ⁽¹³⁹⁾, vise à promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans le contexte d'une transition écologique et numérique équitable.
- L'initiative **ALMA** (Aim, Learn, Master, Achieve — orientation, apprentissage, maîtrise, réussite) est une initiative d'autonomisation sociale en faveur des jeunes défavorisés âgés de 18 à 29 ans qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ni de formation (NEET).
- La **boîte à outils «démographie»** ⁽¹⁴⁰⁾ définit une approche globale de l'évolution démographique articulée autour de quatre piliers: faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée des parents, permettre aux jeunes de réaliser leur potentiel, soutenir un vieillissement actif et en bonne santé, et attirer des talents issus de pays tiers.
- Le **plan d'action pour l'économie sociale** ⁽¹⁴¹⁾ définit des mesures spécifiques visant à renforcer l'économie sociale, y compris des entités telles que les entreprises sociales d'insertion par le travail qui assurent l'intégration sociale et professionnelle de groupes défavorisés. La **recommandation du Conseil relative à la mise en place des conditions-cadres de l'économie sociale** ⁽¹⁴²⁾ réaffirme cet engagement.
- Les **stratégies pour une Union de l'égalité** adoptées par la Commission en 2020 et 2021 ⁽¹⁴³⁾ visent à créer les conditions permettant à chacun de vivre, de s'épanouir et d'exercer des responsabilités dans la société indépendamment du genre, de la race ou de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle. Chacune de ces stratégies comprend des mesures concrètes visant à soutenir l'activation du marché du travail.
- Les **panels de citoyens européens** visent à donner la parole aux citoyens, dans le prolongement de la conférence sur l'avenir de l'Europe.

⁽¹³⁸⁾ Recommandation du Conseil du 22 mai 2019 relative à des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance (2019/C 189/02).

⁽¹³⁹⁾ Communication sur une Union de l'égalité intitulée «Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030» [COM(2021) 101].

⁽¹⁴⁰⁾ Communication de la Commission intitulée «L'évolution démographique en Europe: une panoplie d'instruments d'action» [COM(2023) 577].

⁽¹⁴¹⁾ Communication de la Commission intitulée «Construire une économie au service des personnes: plan d'action pour l'économie sociale» [COM(2021) 778].

⁽¹⁴²⁾ Recommandation du Conseil du 27 novembre 2023 relative à la mise en place des conditions-cadres de l'économie sociale (C/2023/1344).

⁽¹⁴³⁾ Elles incluent la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, la stratégie en faveur de l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTIQ pour la période 2020-2025, le cadre stratégique de l'UE en faveur des Roms 2020-2030, le plan d'action de l'UE contre le racisme 2020-2025 et la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030.

- La **stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025** ⁽¹⁴⁴⁾ présente des objectifs stratégiques et des actions afin d'accomplir des progrès significatifs d'ici à 2025 vers l'égalité entre les hommes et les femmes en Europe. L'objectif est de parvenir à une Union où les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, seront libres de suivre la voie qu'ils ou elles auront choisie dans la vie, auront les mêmes chances de mener une vie prospère et pourront participer à notre société européenne et la diriger en toute égalité. Parmi les initiatives actuelles, citons notamment la mise en œuvre de règles en matière de transparence des rémunérations ⁽¹⁴⁵⁾, les objectifs de Barcelone pour 2030 en matière d'éducation et d'accueil de la petite enfance ⁽¹⁴⁶⁾, et les règles relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ⁽¹⁴⁷⁾.
- La **plateforme européenne des chartes de la diversité** promeut la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail.
- Dans la **recommandation du Conseil sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms** ⁽¹⁴⁸⁾, les États membres s'engagent à combattre l'antitsiganisme et à améliorer la situation des Roms, notamment en ce qui concerne l'emploi et l'éducation.
- L'**instrument d'appui technique** (TSI) aide les États membres, sur demande, à accroître encore leur offre de main-d'œuvre en renforçant les capacités des services publics de l'emploi et en réformant la mise en œuvre des politiques actives du marché du travail (PAMT), par exemple dans le cadre de son initiative phare «Youth FIRST» (La jeunesse d'abord) de 2023, ou par une meilleure coordination et intégration de l'aide sociale et des soins de santé dans le cadre de son initiative phare de 2023 sur les soins intégrés centrés sur les personnes.
- La **communication intitulée «Donner la priorité aux citoyens, assurer une croissance durable et inclusive, libérer le potentiel des régions ultrapériphériques de l'Union»** ⁽¹⁴⁹⁾ invite les États membres et les régions ultrapériphériques à recenser les besoins en compétences, à favoriser le perfectionnement professionnel des travailleurs dans le secteur du tourisme et à promouvoir le développement de compétences écologiques et numériques.

⁽¹⁴⁴⁾ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025» [COM(2020) 152].

⁽¹⁴⁵⁾ Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

⁽¹⁴⁶⁾ Recommandation du Conseil du 22 mai 2019 relative à des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance, ST/9014/2019/INIT.

⁽¹⁴⁷⁾ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

⁽¹⁴⁸⁾ Recommandation du Conseil du 12 mars 2021 sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms (2021/C 93/01, ST/6070/2021/INIT).

⁽¹⁴⁹⁾ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Donner la priorité aux citoyens, assurer une croissance durable et inclusive, libérer le potentiel des régions ultrapériphériques de l'Union» [COM(2022) 198 final].

2. POLITIQUES EN MATIERE DE COMPETENCES

- La **stratégie européenne en matière de compétences** de 2020 ⁽¹⁵⁰⁾ est une stratégie définie par la Commission dans les domaines de l'éducation et de la formation, qui comprend douze actions visant à faire progresser les transitions numérique et écologique, à promouvoir une reprise équitable, à assurer la compétitivité et à renforcer la résilience. Elle englobe:
 - la **recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels**, qui définit des principes clés pour faire en sorte que l'enseignement et la formation professionnels s'adaptent rapidement aux besoins du marché du travail et offrent des possibilités d'apprentissage de qualité aux jeunes et aux adultes,
 - le **pacte pour les compétences**, qui réunit des organisations publiques et privées, y compris des employeurs et des syndicats, pour prendre des mesures concrètes en vue du perfectionnement et de la reconversion professionnels des personnes en Europe,
 - les **alliances sectorielles pour les compétences**, qui rassemblent des acteurs clés des écosystèmes industriels pour recourir à la veille stratégique sur les besoins en compétences et mettre en œuvre une stratégie sectorielle en matière de compétences afin de remédier aux pénuries dans ce domaine,
 - la **résolution du Conseil sur un nouvel agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes 2021-2030**, qui souligne la nécessité d'accroître sensiblement la participation des adultes à l'apprentissage formel, non formel et informel,
 - la **recommandation du Conseil relative aux comptes de formation individuels**, dans laquelle il est recommandé aux États membres d'envisager la création de comptes de formation individuels, qui donneront à leurs titulaires la possibilité et les moyens de participer à des formations adaptées au marché du travail et faciliteront leur accès à l'emploi ou leur maintien sur le marché du travail, parallèlement à la mise en place d'un cadre facilitateur,
 - la **recommandation du Conseil sur les microcertifications**, qui recommande aux États membres d'adopter une approche européenne en la matière et, en particulier, d'utiliser une définition commune à l'UE, des normes européennes et des principes clés pour la conception et la délivrance de microcertifications. Les microcertifications attestent les acquis d'apprentissage obtenus par un apprenant à la suite d'un petit volume d'apprentissage.
- Le but principal de l'**Année européenne des compétences** (mai 2023-mai 2024) est de sensibiliser et de mobiliser un large éventail d'acteurs pour donner un nouvel élan à la reconversion et au perfectionnement professionnels autour de quatre objectifs clés: l'investissement, la pertinence des compétences, la mise en adéquation des aspirations et des compétences des personnes avec les possibilités offertes sur le marché du travail, et l'attraction de talents issus de pays tiers. La communication intitulée «Mettre à profit les talents dans les régions européennes» ⁽¹⁵¹⁾ (portant notamment sur le mécanisme de valorisation des talents) et les propositions de la Commission de recommandations du

⁽¹⁵⁰⁾ Communication de la Commission du 1^{er} juillet 2020 intitulée «Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience» [COM(2020) 0274].

⁽¹⁵¹⁾ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Mettre à profit les talents dans les régions européennes» [COM(2023) 32 final].

Conseil visant à fournir une éducation et une formation numériques de qualité, inclusives et accessibles ont été présentées dans le cadre de l'Année européenne des compétences.

- La **recommandation du Conseil de 2023 relative aux principaux facteurs favorisant la réussite de l'éducation et de la formation numériques** appelle les États membres de l'UE à garantir l'accès universel à une éducation et à une formation numériques inclusives et de qualité, tandis que la **recommandation du Conseil sur l'amélioration de l'enseignement des compétences et aptitudes numériques dans le domaine de l'éducation et de la formation**, également datée de 2023, invite les États membres à assurer un enseignement cohérent des compétences numériques dans tous les secteurs de l'éducation et de la formation.
 - La **recommandation du Conseil de 2022 concernant l'initiative «Passeport pour la réussite scolaire»** vise à promouvoir de meilleurs résultats scolaires pour tous les apprenants, indépendamment de leur milieu socio-économique, culturel ou personnel, pour ainsi améliorer la dimension inclusive de l'éducation.
 - Développement des compétences clés conformément à la **recommandation du Conseil de 2018 relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie la vie**. Aujourd'hui, les exigences en matière de compétences ont changé, dans la mesure où davantage d'emplois sont automatisés, où les technologies jouent un rôle plus important dans tous les domaines du travail et de la vie, et où les compétences entrepreneuriales, sociales et civiques deviennent de plus en plus importantes pour garantir la résilience et la capacité d'adaptation au changement.
 - La **recommandation du Conseil de 2022 sur l'apprentissage au service de la transition écologique et du développement durable** soutient les États membres de l'UE dans les efforts qu'ils déploient pour doter les apprenants et les éducateurs des connaissances, des compétences et des attitudes nécessaires à une économie et à une société plus écologiques et durables.
- La recommandation du Conseil de 2022 sur l'apprentissage au service de la transition écologique et du développement durable soutient les États membres de l'UE dans les efforts qu'ils déploient pour doter les apprenants et les éducateurs des connaissances, des compétences et des attitudes nécessaires à une économie et à une société plus écologiques et durables. Les **académies de l'industrie «zéro net»**, qui s'inscrivent dans le cadre du règlement pour une industrie «zéro net» ⁽¹⁵²⁾, visent à déployer des programmes de perfectionnement et de reconversion professionnels dans des industries stratégiques pour la transition vers une énergie propre, telles que les matières premières, l'hydrogène, l'énergie solaire et les technologies éoliennes.
- Le **programme pour une Europe numérique** soutient le développement de programmes d'éducation et de formation (par exemple, des programmes de licence et de master) dans les technologies de pointe. Il vise à favoriser l'excellence dans les établissements d'enseignement supérieur pour les hisser au rang de leaders mondiaux en matière de formation de spécialistes du numérique, à accroître les capacités de l'offre de formation en technologies de pointe et à cultiver et à attirer les talents numériques (étudiants comme enseignants).

⁽¹⁵²⁾ Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à l'établissement d'un cadre de mesures en vue de renforcer l'écosystème européen de la fabrication de produits de technologie «zéro net» [règlement pour une industrie «zéro net», COM(2023) 161].

- Le **plan d'action en matière d'éducation numérique (2021-2027)**, qui définit un ensemble d'actions visant à soutenir le développement des compétences numériques.
- La Commission a adopté un **nouveau programme européen d'innovation**, qui vise à propulser l'Europe au-devant de la scène émergente en matière d'innovation et de start-up dans le domaine des deep tech. Ce programme a pour objectif d'aider l'Europe à mettre au point de nouvelles technologies pour répondre aux enjeux sociétaux urgents et les mettre à disposition sur le marché. L'une des cinq initiatives phares met l'accent sur les talents et les compétences ainsi que sur la promotion, l'attraction et la rétention de talents, ce qui, grâce à une série d'initiatives, assurera le développement de compétences essentielles dans le domaine des deep tech et le transfert de ces compétences tant au sein de l'UE qu'à destination de celle-ci.
- La **stratégie européenne en faveur des universités** souligne l'importance de la reconversion et du perfectionnement professionnels, y compris dans la perspective de la double transition. Elle favorise la coopération entre les universités et avec les écosystèmes industriels.
- Le **Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM) 2021-2027** est un instrument spécifique par lequel l'UE vise à exprimer sa solidarité envers les travailleurs indépendants et les travailleurs qui ont été licenciés en raison d'une restructuration, ainsi qu'à les aider à retrouver un emploi, notamment grâce à des mesures de perfectionnement et de reconversion professionnels.
- Le **mécanisme de valorisation des talents** aide les régions de l'UE à attirer, à former et à retenir des talents, et à faire face aux conséquences de la transition démographique. Dans ce contexte, la plateforme «Harnessing Talent» (Mettre à profit les talents) joue un rôle de catalyseur de la collaboration, en permettant l'échange d'idées, de connaissances et de ressources.
- L'**académie des compétences en matière de cybersécurité**, lancée par la Commission en avril 2023, vise à rassembler les initiatives existantes en matière de cybercompétences et à améliorer leur coordination dans l'optique de combler la pénurie de talents dans le secteur de la cybersécurité. Ses quatre piliers poursuivent différents objectifs, à savoir: i) établir une approche européenne commune de la formation à la cybersécurité; ii) assurer une meilleure canalisation des possibilités de financement pour les activités liées aux compétences; iii) renforcer la participation des parties prenantes pour combler la pénurie de compétences dans le secteur de la cybersécurité, y compris par des mesures visant à améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes; et iv) élaborer une méthodologie pour suivre les progrès accomplis.
- L'**instrument d'appui technique** aide les États membres, sur demande, à concevoir et à mettre en œuvre des réformes structurelles visant à promouvoir le perfectionnement et la reconversion professionnels de la population, notamment par l'intermédiaire de son initiative phare de 2024 sur les compétences et de son initiative phare de 2023 sur les compétences numériques du personnel de santé. En 2025, l'instrument d'appui technique continuera de soutenir les politiques actives du marché du travail et les réformes des compétences dans le contexte des défis démographiques, socio-économiques et technologiques.
- La Commission a annoncé deux nouvelles initiatives pilotes visant à développer les talents dans le secteur spatial et à susciter l'intérêt pour celui-ci: un **programme de placement professionnel** pour les étudiants et diplômés universitaires, et le **camp d'été spatial CASSINI**, destiné aux étudiants âgés de 14 à 18 ans. Ces initiatives viennent

compléter le **projet SpaceSUITE**, s'appuyant sur le **partenariat à grande échelle en matière de compétences Space4GEO**, qui vise à renforcer la compétitivité de l'industrie spatiale de l'UE par le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie.

- Dans la **stratégie pour l'industrie européenne de la défense** récemment publiée, la Commission a annoncé qu'elle entendait étudier des mesures visant à améliorer la mobilité de la main-d'œuvre et à soutenir l'éducation liée à la défense, notamment grâce aux possibilités offertes par les programmes industriels de l'UE dans le domaine de la défense et par la coopération entre les prestataires d'enseignement, y compris le **Collège européen de sécurité et de défense**. Les États membres peuvent également s'appuyer sur le cadre européen des compétences en matière de durabilité GreenComp, qui énonce les compétences que tous les apprenants doivent développer en matière d'environnement et de durabilité, ainsi que sur le cadre commun de compétences financières de l'UE et de l'OCDE pour les adultes et pour les enfants et les jeunes, qui définit les aptitudes et attitudes nécessaires aux citoyens pour pouvoir prendre des décisions éclairées en ce qui concerne leurs finances.
- En outre, l'Institut européen d'innovation et de technologie (EIT) mène activement l'**initiative pour les talents deep tech** dans le but de renforcer les compétences d'un million de personnes dans les domaines des deep tech d'ici à 2025. Cette initiative met l'accent sur la promotion des technologies de pointe et sur le développement d'une culture durable de l'entrepreneuriat et de l'innovation dans le domaine de l'éducation et de la formation.
- L'**Académie du nouveau Bauhaus européen** accélérera le perfectionnement et la reconversion professionnels dans l'écosystème de la construction, afin de soutenir la transition d'une économie de la construction extractive, minérale et basée sur les hydrocarbures fossiles vers une bioéconomie régénérative et un système circulaire de réutilisation des matériaux.

3. POLITIQUES VISANT A AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- La **directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'UE** ⁽¹⁵³⁾ établit un cadre européen commun visant à garantir un niveau adéquat de protection offerte par des salaires minimaux et à promouvoir les négociations collectives sur la fixation des salaires.
- La proposition de **directive de la Commission relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme** ⁽¹⁵⁴⁾ vise à améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes.
- La **directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles** ⁽¹⁵⁵⁾ confère de nouveaux droits substantiels à tous les travailleurs européens, en particulier à ceux qui occupent des formes d'emploi précaires, tout en renforçant l'information

⁽¹⁵³⁾ Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

⁽¹⁵⁴⁾ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme [COM(2021) 762].

⁽¹⁵⁵⁾ Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

dont ils doivent bénéficier sur leur relation de travail et en les plaçant dans une meilleure position pour défendre leurs droits.

- Le **cadre stratégique en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027** ⁽¹⁵⁶⁾ définit les principales priorités et actions destinées à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs sur leur lieu de travail.
- Un élément clé de la **stratégie européenne en matière de soins** ⁽¹⁵⁷⁾, de la **recommandation du Conseil sur l'accès à des soins de longue durée de haute qualité** et de la **recommandation du Conseil concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance** est l'amélioration des conditions de travail des aidants.
- La **recommandation relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale** ⁽¹⁵⁸⁾ vise à garantir à chacun l'accès à la protection sociale, en particulier aux travailleurs atypiques et aux travailleurs non salariés.
- La **politique agricole commune (PAC) 2023-2027 a introduit un mécanisme de conditionnalité sociale** par lequel les paiements aux agriculteurs sont liés au respect des dispositions de l'UE en matière de droit du travail relatives à des conditions de travail transparentes et prévisibles, à la sécurité et à la santé au travail, ainsi qu'à l'obligation imposée aux États membres de soutenir la fourniture de services de conseil aux exploitations dans le domaine des conditions de travail et à la possibilité d'un soutien aux investissements sectoriels en faveur de l'amélioration des conditions de travail.
- **Recommandation de la Commission sur les moyens de prendre en compte les effets de l'automatisation et de la numérisation sur la main-d'œuvre dans le secteur des transports** ⁽¹⁵⁹⁾.
- La **communication de la Commission sur une approche globale en matière de santé mentale** ⁽¹⁶⁰⁾ comprend une initiative phare sur les compétences des professionnels de la santé et une initiative phare sur la santé mentale du personnel de santé.
- Le **train de mesures sur la mobilité 1** comporte un large éventail d'initiatives visant à relever les principaux défis qui touchent les transports et la mobilité en Europe. Entre autres avantages, ce train de mesures améliore considérablement les conditions de travail dans le secteur du transport routier.
- La **recommandation du Conseil sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe** sous-tend les travaux visant à attirer et à retenir les talents dans les domaines de la recherche, de l'innovation et de l'entrepreneuriat en Europe et soutient le nouveau cadre européen des compétences pour les chercheurs (ResearchComp).
- La **plateforme de l'industrie «zéro net»**, un **instrument prévu par le règlement pour une industrie «zéro net»**, vise à favoriser les perspectives de carrière et des conditions

⁽¹⁵⁶⁾ Résolution du Parlement européen du 10 mars 2022 sur un nouveau cadre stratégique de l'Union pour la santé et la sécurité au travail après 2020 (meilleure protection des travailleurs contre l'exposition à des substances nocives, le stress au travail et les troubles musculo-squelettiques) [2021/2165(INI)].

⁽¹⁵⁷⁾ Communication de la Commission sur la stratégie européenne en matière de soins [SWD(2022) 440].

⁽¹⁵⁸⁾ Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (2019/C 387/01).

⁽¹⁵⁹⁾ EUR-Lex - 32024H0236 - EN - EUR-Lex (europa.eu).

⁽¹⁶⁰⁾ Communication de la Commission sur une approche globale en matière de santé mentale [COM(2023) 298].

de travail de qualité dans les emplois relevant des industries des technologies «zéro net».

4. POLITIQUES VISANT A AMELIORER LA MOBILITE INTRAEUROPEENNE

- Créée en 2019, l'**Autorité européenne du travail** a pour vocation de veiller à ce que la mobilité de la main-d'œuvre soit mise en pratique de manière équitable et effective grâce à un accès facilité à l'information, au renforcement des capacités et à la coopération entre les États membres, ainsi que par un soutien à l'application et au respect effectifs du droit de l'Union dans ce domaine.
- L'introduction et la mise en œuvre d'un **formulaire commun pour déclarer les détachements de travailleurs** et la mise en place d'un portail électronique commun pour ces déclarations.
- Le portail **EURES** facilite la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi par-delà les frontières et rend opérationnelle la coopération entre les services de l'emploi des différents États membres. Dans le cadre des «**programmes de mobilité ciblés EURES**», la Commission soutient les partenariats qui aident des groupes cibles de travailleurs à faire des choix en matière de mobilité.
- La plateforme **Europass** aide les utilisateurs à gérer leur carrière. Elle leur permet de documenter leurs compétences et leur expérience professionnelle, de créer un profil personnel (en y incluant des CV et des lettres de motivation), de gérer leurs compétences et de sauvegarder des justificatifs numériques pour postuler à des formations ou à des emplois dans l'ensemble de l'UE.
- La **classification européenne des aptitudes, des compétences et des professions (ESCO)** est une classification multilingue qui fournit des descriptions normalisées de 3 008 professions et de 13 890 compétences et concepts de connaissance. Elle est utilisée par des organisations publiques et privées dans toute l'UE pour la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi, l'élaboration de programmes d'études, l'orientation professionnelle, la veille stratégique sur les besoins en compétences et l'analyse du marché du travail.
- Le **cadre européen des certifications (CEC)** est un outil qui contribue à améliorer la transparence et la comparabilité des qualifications.
- Les **justificatifs numériques européens** sont de plus en plus utilisés en Europe. Vérifiables instantanément, ils facilitent la mise en correspondance de profils qualifiés avec des emplois ainsi que les procédures de recrutement et de reconnaissance.
- La proposition de recommandation du Conseil intitulée «**L'Europe en mouvement — Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous**», adoptée en novembre 2023, fixe des objectifs concrets pour la proportion de diplômés qui devraient avoir une expérience de mobilité à des fins d'apprentissage.
- La **révision du règlement (CE) n° 883/2004 et du règlement (CE) n° 987/2009 sur les règles en matière de coordination de la sécurité sociale** (en attente).

5. POLITIQUES VISANT A ATTIRER LES TALENTS DE L'ETRANGER

- Les **partenariats pour les talents** fournissent un cadre visant à renforcer la coopération entre l'Union européenne, les États membres et les principaux pays partenaires en matière de mobilité et de développement des compétences d'une manière mutuellement

bénéfique, conformément au pacte sur la migration et l'asile. De tels partenariats ont été établis avec le Maroc, la Tunisie, l'Égypte, le Pakistan et le Bangladesh. Le financement de l'UE prévu au titre de l'instrument IVCDI — Europe dans le monde et le Fonds «Asile, migration et intégration» peuvent bénéficier à des initiatives visant à faciliter l'emploi et la mobilité à des fins d'apprentissage dans l'UE dans le cadre des partenariats pour les talents, selon un principe de mutualité des avantages. Les programmes et initiatives de la Commission européenne axés sur la mobilité des ressortissants de pays partenaires pour étudier, travailler ou se former dans l'UE contribuent aux partenariats pour les talents, notamment en fournissant aux pays partenaires une aide au renforcement des capacités dans des domaines tels que la veille stratégique sur le marché du travail et les besoins en compétences, l'enseignement et la formation professionnels, l'intégration des migrants retournant dans leur pays d'origine et la mobilisation de la diaspora.

- La **plateforme pour la migration de la main-d'œuvre** facilite la collaboration entre la Commission et des représentants des États membres disposant d'une expertise en matière de politiques de migration et d'emploi afin de discuter de défis communs, tels que les pénuries de main-d'œuvre, et d'améliorer l'échange d'informations. Elle sera nécessaire pour permettre la mise en œuvre effective des initiatives de l'UE en matière de migration légale et d'emploi. La continuité et la régularité des échanges avec les partenaires sociaux représentés au sein de la plateforme sera également assurée.
- Le **train de mesures sur la mobilité des compétences et des talents**, qui s'inscrit dans le prolongement du discours prononcé en 2022 par la présidente von der Leyen sur l'état de l'Union, présente un ensemble d'initiatives visant à faire de l'UE une destination plus attrayante pour les talents issus de pays tiers. Outre le **réservoir européen de talents** et la **recommandation «L'Europe en mouvement» sur la mobilité à des fins d'apprentissage**, il inclut la **recommandation de la Commission sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers**, qui encourage les États membres à simplifier et à accélérer la reconnaissance des compétences et des qualifications des ressortissants de pays tiers.
- Le **plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion 2021-2027** propose des actions concrètes en vue d'aider les États membres et d'autres acteurs concernés à surmonter les difficultés liées à l'intégration auxquelles les migrants et les citoyens de l'UE issus de l'immigration sont confrontés.
- La **directive «carte bleue» révisée** facilitera le recrutement de travailleurs hautement qualifiés dans l'UE par l'introduction de règles plus efficaces, y compris des conditions d'admission plus souples, des droits renforcés et la possibilité de circuler plus facilement d'un État membre de l'UE à l'autre pour y travailler.
- Une fois adoptée, la **proposition de refonte de la directive sur les résidents de longue durée** contribuera à la création d'un système plus efficace, cohérent et équitable pour l'acquisition du statut de résident de longue durée dans l'UE.
- La **refonte de la directive «permis unique»**, sur laquelle les colégislateurs sont parvenus à un accord politique en décembre 2023, contribuera à faciliter le recrutement de ressortissants de pays tiers en rationalisant la procédure de permis unique, tout en la rendant plus efficace pour les travailleurs et les employeurs de pays tiers.
- L'initiative phare 2023 relevant de l'instrument d'appui technique sur l'intégration des migrants et l'attraction des talents peut également contribuer aux réformes des États

membres visant à attirer et à intégrer des migrants pour combler les pénuries sur le marché du travail.

- Évaluer les qualifications et les compétences des **chauffeurs de bus et des camionneurs** de plusieurs pays tiers et les comparer aux exigences correspondantes qui s'appliquent au sein de l'UE afin d'aider les États membres à rationaliser les qualifications complémentaires nécessaires dans l'UE.

6. FONDS VISANT A REMEDIER AUX PENURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPETENCES

Le budget de l'UE et NextGenerationEU fournissent une enveloppe conséquente pour financer des mesures de **formation, de reconversion et de perfectionnement professionnels**, y compris:

- le **Fonds social européen plus (FSE+)** est le principal instrument de l'UE en matière d'investissement dans le capital humain qui contribue aux politiques de l'UE dans les domaines social, de l'emploi, de l'éducation et des compétences, ainsi qu'aux réformes structurelles dans ces mêmes domaines. Avec un budget de 43,3 milliards d'euros (soit près d'un tiers de l'enveloppe totale du FSE+) consacré aux compétences pour la période 2021-2027, il apporte un soutien considérable à formation, à la reconversion et au perfectionnement professionnels ⁽¹⁶¹⁾;
- la **facilité pour la reprise et la résilience (FRR)** qui est mise à contribution, entre autres, dans huit domaines clés: l'éducation et la formation des adultes; les compétences et les emplois verts; le capital humain dans la numérisation; l'aide à l'emploi (hors emploi des jeunes) et la création d'emplois; l'aide à l'emploi des jeunes et la création d'emplois; la modernisation des institutions du marché du travail; l'éducation et l'accueil de la petite enfance, ainsi que l'enseignement général, professionnel et supérieur (ces huit domaines représentent au total un coût estimé à 94,4 milliards d'euros pour les réformes et les investissements combinés, ce qui correspond à environ 15 % de l'enveloppe financière totale de la FRR aux prix de 2022). Ces mesures visent à relever certains des défis qui se posent aux systèmes d'éducation et de formation dans l'ensemble de l'UE en matière de qualité, d'équité et d'adéquation au marché du travail, y compris pour remédier aux pénuries de compétences ⁽¹⁶²⁾.
- **Erasmus+** (26,2 milliards d'euros), qui soutient également le développement des apprenants, du personnel et des établissements dans les domaines de l'éducation et de la formation des adultes ainsi que de l'enseignement et de la formation professionnels.
- **InvestEU** (4,9 milliards d'euros), un instrument financier qui vise à mobiliser des investissements publics et privés au cours de la période 2021-2027 sous la forme de garanties et qui inclut un volet «Investissements sociaux et compétences» englobant à la fois la demande et l'offre de compétences.
- Les **lignes budgétaires dites «de prérogative» pour le dialogue social** prévoient des financements pour soutenir le travail accompli par les partenaires sociaux afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences au moyen de deux appels à

⁽¹⁶¹⁾ Plus d'informations sur https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en (en anglais).

⁽¹⁶²⁾ Parmi ces mesures figurent la création de places d'étudiants supplémentaires dans l'enseignement supérieur dans des domaines d'études très demandés sur le marché du travail, la révision des programmes dans l'enseignement scolaire et supérieur, le soutien à l'enseignement et à la formation professionnels, ainsi que des mesures d'éducation et de formation des adultes visant à faciliter les transitions écologique et numérique.

propositions dans le cadre du dialogue social (actions de formation et d'information pour les organisations de travailleurs, et appels à propositions en faveur du dialogue social).

En ce qui concerne le FSE+, il s'agit de l'un des principaux instruments de financement visant à concrétiser les priorités politiques de l'Union, dont les transitions écologique et numérique, la résilience et la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. Dans un contexte de pénuries de main-d'œuvre et de compétences, il importe à la fois d'investir dans les personnes déjà présentes sur le marché du travail, mais aussi d'intégrer à la main-d'œuvre les personnes qui en sont exclues, le potentiel inexploité. Prenant appui sur les 20 principes du socle européen des droits sociaux, le financement alloué au titre du FSE+ se concentre donc sur les objectifs suivants ⁽¹⁶³⁾:

- inclusion sociale: inclusion active, égalité d'accès à des services de qualité et modernisation des systèmes de protection sociale, intégration socio-économique des ressortissants de pays tiers, intégration socio-économique des communautés marginalisées, telles que les Roms, intégration sociale des personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, lutte contre la privation matérielle;
- éducation et compétences: de meilleurs systèmes d'éducation et de formation à tous les niveaux, l'égalité d'accès à une éducation et à une formation de qualité, le perfectionnement et la reconversion professionnels, et l'apprentissage tout au long de la vie pour tous;
- emploi: l'accès à un emploi de qualité pour tous, y compris l'emploi des jeunes, la modernisation des institutions et des services du marché du travail, la participation équilibrée des hommes et des femmes au marché du travail, l'adaptation des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs au changement.

Parmi les autres programmes susceptibles de soutenir l'éducation, la formation et le développement des compétences, citons le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés, le Fonds européen de développement régional ⁽¹⁶⁴⁾, le Fonds pour une transition juste, le corps européen de solidarité, le programme pour l'environnement et l'action pour le climat (LIFE), le Fonds européen pour les affaires maritimes, la pêche et l'aquaculture (Feamp), le Fonds pour la modernisation, le programme «L'UE pour la santé», l'instrument d'appui technique ainsi que l'instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale. Aux efforts de l'UE en matière de perfectionnement et de reconversion professionnels s'ajoutent des politiques et programmes sectoriels ⁽¹⁶⁵⁾.

Les programmes susmentionnés prévoient en outre un soutien aux **mesures d'activation** et aux mesures liées à l'**amélioration des conditions de travail**. Le FSE+, par exemple, apporte un soutien essentiel à la suppression des barrières à l'emploi, notamment par la promotion de services d'éducation et d'accueil de la petite enfance accessibles, abordables

⁽¹⁶³⁾ Pour plus d'informations sur les fonds de cohésion: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27.

⁽¹⁶⁴⁾ Pour la période 2021-2027, environ 8,4 milliards d'euros sont prévus au titre du Fonds européen de développement régional (FEDER) afin de soutenir le développement des compétences, l'éducation et la formation. L'objectif est d'améliorer l'employabilité et les compétences pour mieux répondre aux besoins du marché du travail, notamment en ce qui concerne les stratégies de spécialisation intelligente, la transition industrielle et l'entrepreneuriat.

⁽¹⁶⁵⁾ Dans le secteur de l'agriculture, par exemple, environ 2 milliards d'euros seront consacrés, au titre de la PAC 2023-2027, au perfectionnement et à la reconversion professionnels des agriculteurs, des sylviculteurs et des conseillers agricoles au moyen d'un soutien spécifique à l'échange de connaissances, au conseil et à la formation.

et de qualité, en conformité avec la stratégie européenne en matière de soins et la directive de l'UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les programmes nationaux menés dans le cadre du FSE+ visent à combler l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et à faire de l'emploi des jeunes une priorité. Les États membres où le taux de jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation est supérieur à la moyenne devraient consacrer au moins 12,5 % de leurs ressources FSE+ à des actions ciblées de soutien aux jeunes. Les investissements réalisés au titre du FSE+ améliorent les perspectives en matière d'emploi pour les jeunes, les personnes âgées, les personnes issues de l'immigration et les personnes ayant un faible niveau d'instruction afin de lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.

Ces dernières années, un soutien financier substantiel a également été mis à disposition pour favoriser l'emploi et les compétences en faveur de la **transition écologique**, et ce, au titre de divers instruments de financement de l'UE, tels que le Fonds social européen+ (pour une enveloppe totale de 9,6 milliards d'euros, dont 5,8 milliards d'euros de la part de l'UE), la politique de cohésion, le mécanisme pour une transition juste, la facilité pour la reprise et la résilience (1,5 milliard d'euros), ainsi que le plan REPowerEU.