



De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois

Anticiper les compétences
requises et adapter
l'offre de compétences
aux besoins du
marché du travail



Commission européenne

La présente publication est basée sur le texte du document COM(2008)868 final «Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux: Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail» - Communication de la Commission au Parlement Européen, au Conseil, au Comité Economique et Social Européen et au Comité des Régions, adopté le 16 décembre 2008.

Des informations complémentaires sont données dans les cadres situés sur chaque page de droite.

Ni la Commission Européenne ni aucune personne agissant au nom de la Commission n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.

© photos: iStock

Pour les photos non protégées par les droits d'auteur de la Commission européenne, il convient de demander directement l'autorisation aux détenteurs desdits droits d'auteur pour toute utilisation ou reproduction.

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.

Un numéro unique gratuit (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(* Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

© Communautés européennes, 2009

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Une fiche bibliographique ainsi qu'un résumé figurent à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2009

ISBN 978-92-79-11212-6

doi 10.2767/18535

Printed in Belgium

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois

**Anticiper les compétences requises et adapter l'offre
de compétences aux besoins du marché du travail**

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances
Unité D.2

Direction générale de l'éducation et de la culture

Manuscrit terminé en avril 2009

Avant-propos

Les compétences, c'est primordial. Pour les travailleurs, les compétences sont synonymes d'aptitude à l'emploi et de mobilité sociale. Elles sont la meilleure assurance contre le chômage et un vecteur important de développement personnel et de citoyenneté active. Dans le même temps, les compétences et aptitudes des travailleurs européens sont des facteurs essentiels pour la productivité, la compétitivité et l'innovation dans l'Union européenne. Investir dans les compétences est un préalable indispensable au bon fonctionnement de nos économies sur le long terme et à la pérennité du modèle social européen. Mais les emplois de demain ne seront pas ceux que l'on connaît aujourd'hui. Quelles seront les compétences nécessaires dans 10 ou 15 ans et combien de travailleurs devront-ils les maîtriser?

Pour répondre à cette question, le Conseil européen a invité la Commission à évaluer les compétences requises en Europe jusqu'en 2020 afin de soutenir ses efforts de prévision des besoins de demain et d'envisager comment les satisfaire. Cette Communication explique comment la Commission organisera ses travaux d'anticipation et de mise en concordance des compétences et des emplois. Elle est le fruit d'une étroite coopération entre la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances et de la direction générale de l'éducation et de la culture.

Les marchés du travail (et les compétences demandées aux travailleurs) évoluent de plus en plus vite. Les emplois de demain exigeront probablement des niveaux de compétences plus élevés et des bagages d'aptitudes, de savoir-faire et de qualifications différents. Les travailleurs devront de plus en plus souvent acquérir des compétences transversales, suivre des formations tout au long de leur vie et développer de nouvelles compétences pour s'adapter à la diversification des tâches au fil de leur carrière. Mais cette évolution économique rapide s'appuyant sur des compétences complexes, risque de laisser pour compte certains travailleurs. Si aucune mesure préventive n'est prise pour que la formation tout au long de la vie devienne une réalité pour tous, ces travailleurs risquent de se retrouver piégés dans des emplois peu qualifiés aux perspectives d'évolution limitées.

La mise à niveau des compétences et la mise en correspondance des compétences et des emplois sont des priorités stratégiques pour l'UE et nous sommes convaincus qu'elles doivent le rester en ces temps de difficultés économiques, aussi bien à brève échéance que sur le long terme. Nos actions dans ce domaine auront un impact majeur sur notre capacité à gérer la crise. Dans un contexte de hausse du chômage, il est plus que jamais important de garantir une adéquation optimale entre les emplois disponibles et les compétences de la population et de faire en sorte que les mesures de reconversion dotent les demandeurs d'emplois de compétences qui maximisent leur aptitude immédiate à l'emploi. Nos actions détermineront également la façon dont nous sortirons du ralentissement économique actuel. Les systèmes d'éducation et de formation doivent maintenir et mettre à niveau les compétences des travailleurs et des demandeurs d'emploi pour qu'ils puissent saisir les nouvelles opportunités qui s'ouvriront dans les années à venir.

«De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois» établit ainsi l'agenda de l'une des futures priorités majeures de l'UE: comment mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des citoyens européens et réformer en conséquence nos systèmes d'éducation et de formation pour qu'ils préparent correctement les personnes

aux métiers de demain? Comment mieux coordonner les politiques de l'éducation et de l'emploi? Cette Communication n'est que le point de départ d'un processus de longue haleine qui permettra d'atteindre ces objectifs. Pour ce faire, nous aurons besoin des efforts conjoints et soutenus de la Commission et des États membres.

Personne ne peut prédire avec exactitude ce que l'avenir nous réserve, mais chacun d'entre nous doit y réfléchir et l'anticiper pour écarter les mauvaises pistes et tirer le meilleur parti des opportunités qui se présentent. Ce raisonnement doit aussi s'appliquer à la question des compétences: comment améliorer nos facultés d'adaptation face à l'évolution de la demande de compétences et stimuler la croissance et la création d'emplois tout en améliorant la cohésion sociale au sein de l'UE?



Vladimír ŠPIDLA

Membre de la Commission européenne
responsable de l'emploi, des affaires
sociales et de l'égalité des chances



Ján FIGEL'

Membre de la Commission européenne
responsable de l'éducation,
de la formation,
de la culture et de la jeunesse

TABLE DES MATIERES

Avant-propos	2
1. De nouvelles compétences: la condition essentielle pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.....	6
1.1. Relever le défi des compétences	6
1.2. Développer les compétences à tous les niveaux et promouvoir l'aptitude à l'emploi.....	8
1.3. Faire coïncider l'offre de compétences avec les besoins du marché du travail	10
1.4. Améliorer la capacité de l'Union à évaluer et anticiper les compétences requises et à faire coïncider l'offre de compétences avec ces besoins	12
2. Une première évaluation des compétences requises et des besoins du marché du travail d'ici à 2020	14
2.1. Tendances à long terme de la création d'emplois et de l'offre de main-d'œuvre....	14
2.1.1. <i>Un marché du travail en expansion de plus en plus dominé par le secteur des services</i>	<i>14</i>
2.1.2. <i>Un risque de pénuries de main-d'œuvre et la nécessité d'accroître les taux d'emploi.....</i>	<i>16</i>
2.2. L'évolution des professions et des besoins de compétences.....	18
2.2.1. <i>Une demande de compétences plus élevées dans toutes les professions</i>	<i>18</i>
2.2.2. <i>La création d'un nombre significatif d'emplois hautement qualifiés et un risque de polarisation du marché du travail.....</i>	<i>20</i>
3. Anticiper et favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences: un agenda pour «de nouvelles compétences pour de nouveaux emplois».....	22
3.1. Optimiser la relation entre l'offre et la demande, éviter les déséquilibres	22
3.2. Renforcer les capacités de prévision et d'anticipation de l'Union Européenne	24
3.3. Intensifier la coopération internationale.....	28
3.4. Mobiliser les instruments communautaires.....	30

1. De nouvelles compétences: la condition essentielle pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité

1.1. Relever le défi des compétences

La gravité de la crise financière confère une imprévisibilité exceptionnelle à l'avenir de l'économie mondiale. Pour mettre l'Europe sur la voie de la relance, il est néanmoins essentiel de renforcer son capital humain et l'aptitude à l'emploi de sa population par l'amélioration de ses compétences. Cependant, augmenter les niveaux de compétences ne suffit pas: il est tout aussi nécessaire de garantir une meilleure concordance entre les compétences offertes et la demande du marché du travail.

Dans le cadre du plan européen pour la relance économique proposé par la Commission¹ pour aider l'Europe à atténuer les effets immédiats de la crise et à préparer le redressement de l'économie, la Commission a lancé une vaste initiative européenne en faveur de l'emploi. Cette initiative vise à promouvoir l'emploi et la réinsertion sur le marché du travail des travailleurs licenciés, grâce à des mesures d'activation, de formation et de développement des compétences.

Le développement des compétences revêt une importance capitale pour le redressement à court terme de l'Europe, mais également pour sa croissance et sa productivité à plus long terme, pour ses emplois et sa capacité d'adaptation au changement, pour l'équité, l'égalité entre les hommes et les femmes et la cohésion sociale.

Partout en Europe, la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et l'importance croissante de l'économie de la connaissance, en particulier la diffusion des TIC et des nanotechnologies, offrent un important potentiel de création d'emplois durables. Le rythme de la mutation du marché du travail et des besoins en compétences s'accélère du fait de la mondialisation, du vieillissement de la population, de l'urbanisation et de l'évolution des structures sociales. Le développement de nouvelles aptitudes et compétences pour exploiter pleinement le potentiel de relance économique représente une priorité et un défi pour les autorités publiques nationales et communautaires, mais aussi pour les établissements d'enseignement et de formation, les entreprises, les travailleurs et les étudiants.

Le profil des compétences de la population et la distribution sectorielle de l'emploi varient sensiblement d'un État membre et d'une région à l'autre. Pour faire face aux conséquences de la crise sur l'emploi et influencer sur les perspectives d'emploi à long terme de la main-d'œuvre de l'UE, il est essentiel d'améliorer le suivi, l'évaluation et l'anticipation des besoins en compétences, ainsi que l'adéquation de l'offre de compétences.

1 Communication de la Commission COM(2008) 800.

L'initiative en faveur de l'emploi: protéger et créer des emplois

Sans aide efficace, les citoyens les plus vulnérables et les moins qualifiés de notre société risquent d'être sévèrement touchés par le ralentissement économique. Pour atténuer l'impact général de cette crise économique, la Commission a lancé dans le cadre du [plan européen pour la relance économique](#) une initiative en faveur de l'emploi.

La Commission travaillera avec les États membres pour réorienter les politiques de l'emploi et reprogrammer les financements disponibles afin de garantir que les travailleurs disposeront des compétences nécessaires pour conserver leur emploi ou en trouver un autre en cas de licenciement. Les mesures envisagées prévoient, par exemple, de doter les services publics pour l'emploi des équipements et de la préparation nécessaires pour qu'ils soient en mesure d'offrir aux demandeurs d'emploi des conseils et une assistance personnalisés, des formations initiales ou de reconversion intensives, des apprentissages, des programmes pour l'emploi subventionnés et des aides financières pour les travailleurs indépendants et les créateurs d'entreprises.

Les défis à long terme des marchés du travail européens et les besoins en compétences

Si les nouvelles technologies améliorent l'efficacité des processus de production et métamorphosent les modes de travail (en mettant en avant la polyvalence ou le travail d'équipe), elles stimulent également la demande en travailleurs hautement qualifiés. Dans les dernières décennies, les entreprises ont étendu leur champ d'action géographique et les échanges se sont internationalisés. Ces changements ont un impact important sur les exigences des marchés du travail européens. Selon la base de données de l'[Observatoire européen des restructurations](#), la plupart des emplois délocalisés hors des États membres de l'UE (51,5 %) se trouvent dans l'industrie manufacturière, la part restante (néanmoins importante) provenant d'autres secteurs comme celui des services.

Le vieillissement de la population aura très certainement un effet considérable sur l'offre de travail et de compétences, sur les modes de travail et sur la demande de main-d'œuvre dans certains secteurs comme la santé et les services sociaux, où il se traduira par de nombreuses créations d'emplois.

Autre phénomène: la mutation actuelle vers une économie à faibles émissions de carbone. L'Europe détient déjà une position privilégiée dans certaines technologies nécessaires à l'exploitation des énergies renouvelables et pourrait encore bénéficier de cette transformation. Mais cela exigera des programmes d'enseignement et de formation pour les nouvelles professions émergentes.

Pourquoi les compétences sont-elles primordiales?

On appelle compétences la capacité d'utiliser des connaissances et des savoir-faire pour réaliser une tâche ou résoudre un problème, aussi bien dans un contexte professionnel ou d'apprentissage que dans la vie sociale et personnelle. Une main-d'œuvre très compétente et adaptable stimule la compétitivité de l'économie dans son ensemble, mais profite aussi aux employeurs et aux employés. Les jeunes et les adultes doivent disposer de compétences génériques qui leur permettront de s'adapter au changement et de s'engager dans de nouveaux apprentissages. Tout au long de leur vie, les apprenants et les travailleurs doivent également acquérir des compétences spécifiques à leur travail et les actualiser sans cesse. L'acquisition de compétences améliore l'aptitude à l'emploi sur le long terme, génère de meilleures opportunités d'emploi et conditions salariales. Les compétences sont également un vecteur important de satisfaction pour le travailleur (élément majeur de la qualité du travail) et sont essentielles à la citoyenneté active. Pour l'employeur, investir dans les compétences est un moyen de stimuler la motivation et la productivité des employés, mais aussi d'améliorer leurs capacités d'innovation et d'adaptation.

1.2. Développer les compétences à tous les niveaux et promouvoir l'aptitude à l'emploi

Le développement des compétences est primordial du point de vue de l'équité, étant donné que les travailleurs peu qualifiés sont plus vulnérables sur le marché du travail et risquent d'être touchés en premier lieu par la crise. L'amélioration des compétences n'est pas seulement un luxe réservé aux travailleurs hautement qualifiés du secteur des technologies de pointe; elle constitue une nécessité pour tous. Les adultes peu qualifiés sont sept fois moins susceptibles de prendre part à un programme d'éducation et de formation tout au long de la vie que ceux qui ont un niveau d'éducation élevé; trop peu de mesures sont prises pour renforcer et ajuster les compétences d'une main-d'œuvre vieillissante. Les politiques de l'éducation, de la formation et de l'emploi des États membres doivent se concentrer sur le renforcement et l'adaptation des compétences et l'amélioration de l'offre de formation à tous les niveaux afin de procurer à l'Union une main-d'œuvre hautement qualifiée et sensible aux besoins de l'économie. De même, les entreprises ont tout intérêt à investir dans le capital humain et à améliorer leur gestion des ressources humaines. De plus, l'égalité entre les hommes et les femmes constitue un élément essentiel pour répondre aux nouveaux besoins en matière de compétences.

L'amélioration de l'équité et de l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation de l'UE est indispensable pour éviter le gaspillage de ses ressources humaines et financières, accroître l'aptitude à l'emploi et réduire les inégalités². Certes, le développement des compétences engendre des dépenses immédiates et doit être placé dans un contexte de viabilité financière, mais les bénéfices à moyen et long terme sur les plans privé, fiscal et social devraient dépasser les coûts initiaux. Une main-d'œuvre qualifiée ne fait pas que contribuer à la productivité: l'investissement dans des systèmes bien conçus d'éducation et de formation tout au long de la vie peut largement compenser le coût des pénuries et déficits de compétences pour l'économie. Même si le ralentissement de l'économie suppose une pression croissante pour les dépenses publiques et privées, il serait inopportun de réduire les investissements dans l'éducation, les compétences ou les mesures d'activation de l'emploi.

Pour répondre à l'évolution probable du profil des postes à pourvoir et améliorer la capacité d'adaptation et l'aptitude à l'emploi des adultes déjà actifs, les systèmes d'éducation et de formation doivent générer de nouvelles compétences. Il est primordial d'offrir à tous un enseignement primaire et pré-primaire de qualité dès le plus jeune âge, d'accroître le niveau d'éducation et de prévenir l'abandon scolaire pour doter chacun des compétences essentielles, comprenant les aptitudes et la formation de base nécessaires pour actualiser et développer des compétences plus tard³.

2 Communication de la Commission «Efficacité et équité des systèmes européens d'éducation et de formation», COM(2006) 481 du 8.9.2006.

3 «Cadre de référence européen commun pour les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie», recommandation 2006/962/CE du Parlement européen et du Conseil du 18.12.2006.

La stratégie européenne pour l'emploi: soutenir l'acquisition de compétences pour développer et améliorer l'emploi

Établie en 1997, la **Stratégie européenne pour l'emploi** (SEE) permet aux États membres et à la Commission européenne de définir des objectifs communs pour les politiques de l'emploi, d'évaluer les progrès réalisés et d'échanger de bonnes pratiques afin de développer et d'améliorer l'emploi dans chaque État membre. La SEE a plus particulièrement encouragé les États membres à accorder une plus grande priorité aux politiques «actives» du marché du travail, qui aident les chômeurs à trouver un emploi, afin de compléter les mesures proposant des compensations financières à la perte de revenus.

La SEE véhicule un concept important: celui de la «**flexicurité**», stratégie qui suppose d'évoluer de l'idée de «sécurité de l'emploi» vers celle de «sécurité dans l'emploi». Pour être efficace, la flexicurité exige des travailleurs une bonne adaptabilité au changement afin de rester sur le marché du travail et de progresser dans leur carrière. Elle nécessite donc un haut niveau de qualification des travailleurs et de possibilités d'éducation et de formation tout au long de leur vie.

La SEE repose en effet sur une idée centrale: la volonté de développer et d'améliorer les investissements dans les compétences des travailleurs. **Les lignes directrices pour l'emploi**, qui définissent les objectifs de la SEE, appellent à l'amélioration des systèmes d'éducation en termes d'attrait, d'ouverture et de qualité, et à la mise en œuvre de «stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie». Ces stratégies encouragent les citoyens à continuer d'apprendre à tous les stades de leurs parcours et dans tous les contextes.

Les lignes directrices pour l'emploi soulignent également la nécessité d'adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins et aux nouvelles demandes en compétences des milieux professionnels, mais aussi de rendre les qualifications des candidats plus faciles à identifier et évaluer pour les employeurs.

Coopération dans le domaine de l'éducation et la formation dans l'UE

Depuis 2001, les États membres et la Commission collaborent dans le cadre du programme de travail **Éducation et formation 2010**. Cette coopération a pris la forme d'une «méthode ouverte de coordination» qui cherche à stimuler les réformes et à améliorer les compétences grâce à de meilleurs systèmes d'éducation et de formation. Il s'agit notamment d'évaluer les progrès réalisés dans l'accomplissement d'une série d'objectifs communs, en utilisant des indicateurs et des critères identiques et en tenant compte de la diversité des situations de départ des États membres. L'apprentissage mutuel est un moyen privilégié d'échanger de bonnes pratiques et de mettre en œuvre les instruments et outils adoptés à l'échelle européenne.

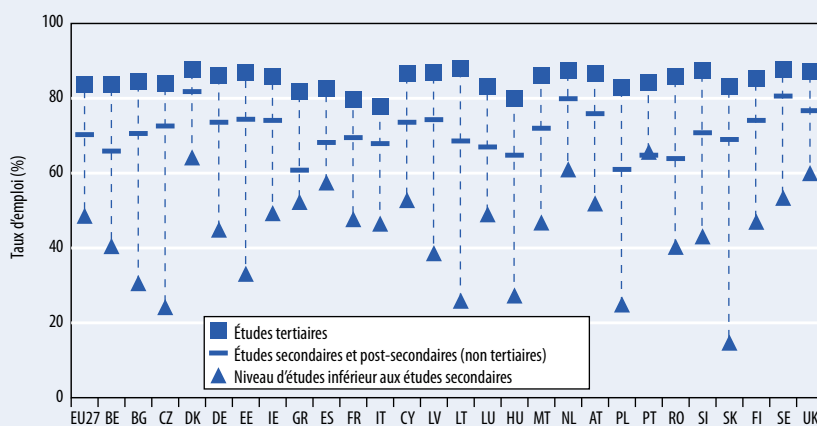
Pour consolider la coopération politique et l'orienter vers de nouveaux défis, la Commission a proposé que la coopération européenne en matière d'éducation et de formation (qui concerne les écoles, l'enseignement supérieur, la formation et l'enseignement professionnel et la formation pour adultes) se penche sur les quatre enjeux stratégiques suivants:

- faire de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et de la mobilité des apprenants une réalité,
- améliorer la qualité et l'efficacité de l'offre d'éducation et de formation et des résultats obtenus,
- promouvoir l'égalité et la citoyenneté active,
- encourager l'innovation et la créativité, notamment l'esprit d'entreprise, à tous les niveaux de l'éducation et de la formation.

Le «cadre stratégique actualisé pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation» garantira que l'évaluation des besoins futurs en compétences et l'adaptation aux besoins du marché du travail seront pleinement prises en considération dans l'élaboration des programmes d'éducation et de formation.

Taux d'emploi et niveau de formation

Le bagage éducatif a un impact important sur la capacité à décrocher un emploi. Dans l'UE-27, le taux d'emploi est presque deux fois plus élevé chez les personnes dont le niveau de formation est élevé que chez celles qui n'ont pas terminé leurs études secondaires.



Source: Enquête sur les forces de travail, 2007 (Eurostat)

1.3. Faire coïncider l'offre de compétences avec les besoins du marché du travail

Pour combattre la hausse du chômage, une meilleure mise en relation de l'offre de compétences avec les emplois disponibles s'impose. L'inadéquation des compétences sur le marché du travail constitue une préoccupation croissante dans la plupart des États membres. En raison de l'imperfection de l'information sur le marché du travail et de rigidités structurelles, les travailleurs et les entreprises ne disposent pas du niveau adéquat de compétences dans les domaines requis, ce qui nuit à la compétitivité des entreprises en particulier de petite taille. La composition des compétences acquises dans les systèmes de formation et les universités de l'UE ne contribue pas pleinement à l'émergence d'une véritable économie axée sur l'innovation. Les choix éducatifs et professionnels des jeunes hommes et femmes continuent à être influencés par des conceptions traditionnelles des carrières professionnelles liées au genre. La réduction des déséquilibres hommes/femmes entre les secteurs et les professions pourrait en partie résoudre les futurs problèmes de pénuries de compétences, par exemple dans les fonctions techniques et de direction⁴.

L'élimination des obstacles, y compris de nature administrative, à la libre circulation des travailleurs dans l'UE et une information plus transparente sur les tendances du marché du travail et les compétences requises contribueraient à favoriser la mobilité professionnelle, sectorielle et géographique et à une meilleure mise en relation entre les compétences des travailleurs et les postes à pourvoir. Les périodes de mobilité pendant les études et la formation (grâce aux programmes Erasmus et Leonardo, par exemple) contribuent à rendre les citoyens plus enclins à la mobilité au cours de leur vie professionnelle ultérieure. Une recherche d'emploi plus efficace et efficiente requiert un renforcement de la coordination entre les différents domaines d'action et les institutions du marché du travail, notamment les services publics de l'emploi et les régimes de sécurité sociale.

La Commission et le pacte européen sur l'immigration et l'asile mettent en évidence le fait que l'emploi et la mobilité géographique des travailleurs des pays tiers peuvent contribuer à réduire l'inadéquation des compétences et assurer la valorisation optimale des compétences de ces travailleurs⁵. La réussite de l'intégration des migrants et de leurs descendants est essentielle pour les économies et sociétés européennes.

4 Rapport de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2009, publié prochainement. Communication de la Commission «Promouvoir la pleine participation des jeunes à l'éducation, à l'emploi et à la société», COM(2007) 498 du 4.9.2007.

5 Communication de la Commission «Une politique commune de l'immigration pour l'Europe», COM(2008) 359 du 17.6.2008.

Pallier les pénuries de compétences en luttant contre les déséquilibres hommes/femmes

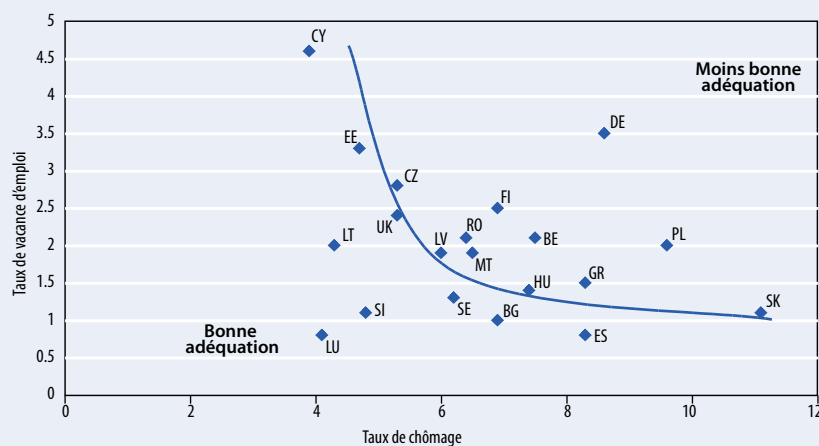
Selon les données de l'Enquête sur les forces de travail, dans l'UE, moins d'un tiers des professions sont «mixtes», les deux tiers restants étant dominés par l'un des deux sexes. De plus, trop souvent, les professions à majorité féminine sont au bas de l'échelle des qualifications tandis que les professions dominées par les hommes se situent dans les catégories d'emplois très qualifiés. Lutter contre ces déséquilibres hommes/femmes permettrait de garantir une meilleure répartition de la main-d'œuvre en fonction des besoins et d'éviter les pénuries de compétences. Il serait pour cela nécessaire d'entreprendre des efforts dans les deux sens: encourager les hommes à s'orienter dans des domaines traditionnellement réservés aux femmes (comme les soins à la personne) et faciliter l'accès des femmes aux professions techniques. Ces efforts devraient simultanément contribuer à une meilleure répartition des hommes et des femmes entre les emplois peu qualifiés et les emplois très qualifiés et améliorer l'égalité des chances dans l'acquisition de compétences.

Mettre en adéquation les postes à pourvoir et les demandeurs d'emploi

Il peut arriver que les marchés du travail européens doivent faire face simultanément à des taux de chômage élevés et à un nombre considérable de postes non pourvus, lorsqu'il y a inadéquation entre les postes et les demandeurs d'emploi. Sur le diagramme ci-dessous, la courbe montre une relation typique entre taux de chômage et taux de vacance d'emploi: la courbe descend, l'élévation du taux de chômage allant généralement de pair avec la diminution des postes à pourvoir. Dans les pays où le chômage et le nombre de postes vacants sont faibles (au Luxembourg, en Slovaquie, en Suède et en Lituanie), l'adéquation semble très bonne.

La mise en adéquation n'est en revanche pas satisfaisante lorsque les deux taux sont élevés (en Allemagne, par exemple).

Taux de vacance d'emploi et taux de chômage dans différents pays



Source: Données Eurostat 2007

1.4. Améliorer la capacité de l'Union à évaluer et anticiper les compétences requises et à faire coïncider l'offre de compétences avec ces besoins

L'amélioration du suivi et de l'anticipation des besoins du marché du travail et des compétences requises est nécessaire pour aider les travailleurs à réintégrer le marché du travail, faciliter la mise en concordance des compétences et des offres d'emploi et orienter le développement des compétences de manière à améliorer les perspectives d'emploi à long terme. L'Union et ses États membres doivent développer considérablement leur capacité à prévoir et anticiper les besoins du marché du travail et à mettre en adéquation l'offre de compétences. Il s'agit une condition sine qua non à l'élaboration de politiques efficaces en matière d'emploi, d'éducation et de formation et à des choix de carrière personnels optimaux. Le renforcement de cette capacité peut jouer un rôle essentiel dans la mise en place et la réussite de politiques intégrées de flexicurité dans le contexte de la stratégie pour la croissance et l'emploi, comme l'indique le rapport de la «Mission pour la flexicurité»⁶.

En mars 2008, le Conseil européen a souligné que l'investissement dans les personnes et la modernisation des marchés du travail constituait l'un des quatre domaines d'action prioritaires de la stratégie de Lisbonne; il a invité la Commission «à présenter une évaluation détaillée des besoins futurs en matière de compétences en Europe jusqu'à l'horizon 2020, en tenant compte des incidences des progrès technologiques et du vieillissement démographique, et à proposer des mesures permettant d'anticiper les besoins futurs».

En réponse à la demande du Conseil européen, le chapitre 2 de la présente communication propose une première évaluation des besoins futurs en matière de compétences d'ici à 2020. Cette analyse ne doit pas constituer un exercice unique. Elle doit être suivie par un effort soutenu et stratégique: à mesure que les nouveaux secteurs renforcent leur potentiel de création de croissance et d'emplois, cette évaluation doit être actualisée régulièrement de manière à prendre en compte ces nouvelles perspectives.

À cette fin, le chapitre 3 de la présente communication propose des voies pour améliorer progressivement les capacités d'évaluation des compétences et des besoins du marché du travail et de les inscrire dans le cadre de la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi. Parallèlement, la Commission propose également un cadre stratégique actualisé pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation visant à aider les États membres à améliorer le niveau des compétences par l'éducation et la formation tout au long de la vie.

⁶ Communication de la Commission «Vers des principes communs de flexicurité», COM(2007) 359 du 27.6.2007. Rapport de la Mission pour la flexicurité au Conseil, décembre 2008.

Anticiper les besoins en compétences à l'échelle de l'UE

En novembre 2007, le Conseil Éducation, jeunesse et culture a adopté la résolution *Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux* qui soulignait la nécessité d'identifier les nouveaux types d'emplois et de compétences en Europe et de réaliser régulièrement des exercices d'anticipation à partir des structures existantes dans toute l'Europe*. Un mois plus tard, le Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs indiquait que l'initiative *Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux* était l'une des cinq priorités de la future Stratégie européenne pour l'emploi**.

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) a également réalisé des anticipations à moyen et long terme sur les compétences, à l'échelle de l'UE et par pays, dont les premiers résultats ont été publiés en 2008. Ces anticipations des compétences requises, ventilées par profession et par niveau d'études, seront mises à jour tous les deux ans. Des projections sur l'offre de compétences seront également élaborées pour révéler les éventuels déséquilibres du marché du travail.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND), par l'intermédiaire de son Observatoire européen du changement, conduira également des recherches et des études approfondies sur les processus de changement dans des secteurs économiques spécifiques.

Enfin, la Commission développe une série d'études ad hoc sur les compétences requises, notamment dans le cadre du sixième programme-cadre pour la recherche et du programme européen en faveur de l'emploi et de la solidarité sociale – PROGRESS. L'Institut de prospective technologique (IPTS), analyse quant à lui l'impact de l'évolution des technologies sur la structure de l'emploi et des compétences.

* Conclusions du Conseil 15813/07

** Résolution du Conseil 14415/07

Pourquoi anticiper?

C'est en premier lieu l'imperfection des marchés du travail qui motive les exercices d'anticipation des évolutions futures. La longueur des délais entre la décision d'investir dans l'acquisition de compétences et la disponibilité effective de ces compétences est une autre explication. Sans ces informations, les inadéquations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre seraient sans doute plus marquées ou plus nombreuses. Ainsi, en finançant ces travaux de collecte de données et de prospective, le secteur public propose un outil qui aidera les décideurs du public et du privé à faire des choix éclairés en matière d'investissement dans le développement de compétences.

2. Une première évaluation des compétences requises et des besoins du marché du travail d'ici à 2020

L'imprévisibilité de la crise financière du second semestre de 2008 illustre les limites de tout exercice d'anticipation. Bon nombre de compétences et d'emplois que les citoyens européens jugeront ordinaires en 2020 – par exemple à la suite des changements dans l'utilisation des technologies «propres» – ne sont même pas imaginables aujourd'hui. Cependant, bien qu'une prévision ne puisse fournir une image précise de l'avenir, elle peut donner une indication des tendances générales et souligner la nécessité de trouver des réponses stratégiques⁷.

Trois conclusions importantes peuvent être tirées de l'évaluation de la Commission: tout d'abord, il existe un potentiel élevé de création d'emplois en Europe à moyen et long terme – postes nouvellement créés et demandes de remplacement confondus. Ensuite, les exigences en matière de compétences professionnelles et de qualifications vont croître de manière significative dans tous les types et niveaux d'emplois. Enfin, il est nécessaire de garantir une meilleure adéquation à longue échéance entre l'offre de compétences et la demande du marché du travail.

Cette première évaluation repose largement sur une prévision détaillée des besoins futurs en compétences réalisée en juin 2008 par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop)⁸. Le document de travail des services de la Commission relatif à la présente Communication contient des informations complémentaires sur la méthodologie et la description des systèmes de prévision dans les États membres.

2.1. Tendances à long terme de la création d'emplois et de l'offre de main-d'œuvre

2.1.1. Un marché du travail en expansion de plus en plus dominé par le secteur des services

L'analyse du Cedefop indique qu'une centaine de millions de postes à pourvoir pourraient être comptabilisés dans l'UE-25⁹ entre 2006 et 2020. Outre la création de 19,6 millions d'emplois, 80,4 millions de postes seront à pourvoir en raison de départ en retraite ou de sortie du marché du travail des travailleurs.

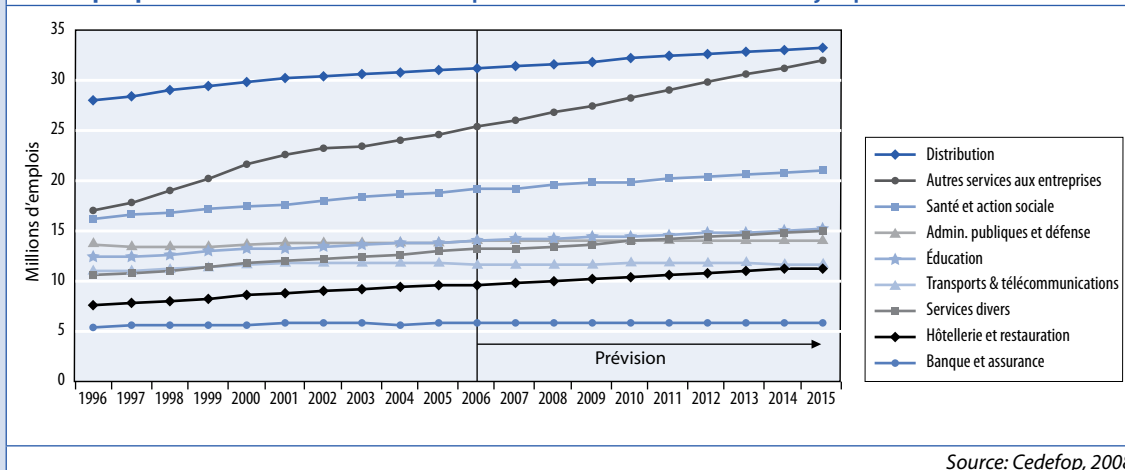
La transition lente mais continue de la répartition sectorielle de l'emploi au sein de l'UE – de l'agriculture et des industries de transformation traditionnelles vers les services – se poursuivra vraisemblablement en dépit du récent ralentissement de l'économie. En 2020, près des trois quarts des emplois relèveront du secteur des services.

⁷ Sur les contraintes et les méthodes d'évaluation, voir le document de travail des services de la Commission.

⁸ Cedefop, *Skill Needs in Europe. Focus on 2020*. Luxembourg, 2008.

⁹ Cette première évaluation n'inclut pas la Bulgarie ni la Roumanie. Ces deux pays seront couverts par la première mise à jour des projections.

Graphique 1: Évolution du nombre d'emplois dans le secteur des services jusqu'en 2015 dans l'UE-25



Source: Cedefop, 2008

Les prévisions du Cedefop: détails

Les [prévisions du Cedefop](#) se basent sur un modèle macroéconomique multisectoriel appelé E3ME (*Energy-environment-economy model of Europe*). Ce modèle produit des projections cohérentes des niveaux d'emploi par secteur à partir des estimations des comptes nationaux d'Eurostat. Ces projections des niveaux d'emploi sont traduites en incidences sur la création d'emplois par profession et sur les exigences en termes de niveaux d'études demandés. La répartition des professions et des qualifications dans chaque secteur est déterminée à partir des modèles observés dans les données de l'Enquête sur les forces de travail. Ces prévisions proposent également une estimation de la «demande de remplacement», c'est-à-dire des postes à pourvoir suite à des départs en retraite, des mutations ou des migrations. Les prévisions du Cedefop délivrent ainsi une image exhaustive, cohérente et détaillée des futurs besoins en compétences et des opportunités d'emploi en Europe jusqu'en 2020.

La création d'emplois dans le secteur des services devrait être considérable jusqu'en 2020, en particulier dans les services aux entreprises. Le secteur primaire pourrait perdre 2,9 millions d'emplois tandis que celui de la construction devrait se stabiliser. L'industrie manufacturière devrait connaître une perte nette de 800 000 emplois malgré une hausse dans l'ingénierie. Toutefois, compte tenu de l'incidence de la forte demande de remplacements, le nombre de postes à pourvoir devrait rester élevé dans l'industrie manufacturière, qui devrait donc rester un secteur primordial pour les économies de l'UE.

À plus court terme, il est possible de prédire de manière plus précise l'évolution dans le secteur des services. Ce sont les services aux entreprises (notamment l'informatique, les assurances ou la consultance), les soins de santé et l'action sociale, la distribution, les services aux personnes, l'hôtellerie et la restauration et, dans une moindre mesure, l'enseignement qui offrent les meilleures perspectives de création d'emplois jusqu'en 2015 (**voir le graphique 1, page 15**). Il sera peut-être nécessaire d'ajuster les perspectives relatives aux services aux entreprises et aux autres secteurs à la lumière de la crise financière.

La transition vers une économie à faibles émissions de carbone aura également des retombées importantes sur l'emploi, en particulier dans les secteurs de l'énergie, du traitement des eaux usées et des déchets, de la construction, des transports, de l'industrie, de l'agriculture et de la sylviculture. D'après l'Organisation Internationale du Travail, le marché mondial des services et produits écologiques devrait doubler pour atteindre 2 740 milliards de dollars en 2020¹⁰.

2.1.2. Un risque de pénuries de main-d'œuvre et la nécessité d'accroître les taux d'emploi

L'évolution démographique aura une incidence majeure sur l'offre de main-d'œuvre, même si, pendant plusieurs années, cette évolution sera en partie compensée par la hausse des taux d'activité¹¹. Eurostat estime que la population en âge de travailler (la tranche d'âge des 15 à 64 ans) de l'UE culminera en 2012 avant de commencer à baisser au fur et à mesure du départ à la retraite des cohortes d'âge du baby-boom. Le taux d'emploi des femmes et des travailleurs âgés poursuivant sa progression, la main-d'œuvre effective continuera à augmenter lentement jusqu'en 2020, après quoi l'effet du vieillissement de la population dépassera l'augmentation des taux de participation à la vie active, ce qui entraînera une diminution légère mais continue de la main-d'œuvre totale de l'UE. Les États membres en seront affectés de diverses manières.

Les flux migratoires pourraient compenser une partie du recul des taux de natalité, mais ils ne résoudront pas le déficit démographique, notamment parce qu'à long terme, les populations immigrées ont tendance à adopter les modèles démographiques de leur pays de résidence. Il est dès lors fort probable que les inadéquations qualitatives des marchés du travail de l'UE seront exacerbées par des pénuries quantitatives de main-d'œuvre: la mise en adéquation des compétences disponibles et des besoins du marché du travail sera essentielle pour une utilisation efficace du capital humain.

¹⁰ OIT, «Emplois verts - Faits et chiffres», 2008.

¹¹ Voir le premier rapport sur la démographie de la Commission, SEC (2007) 638 du 11.5.2007.

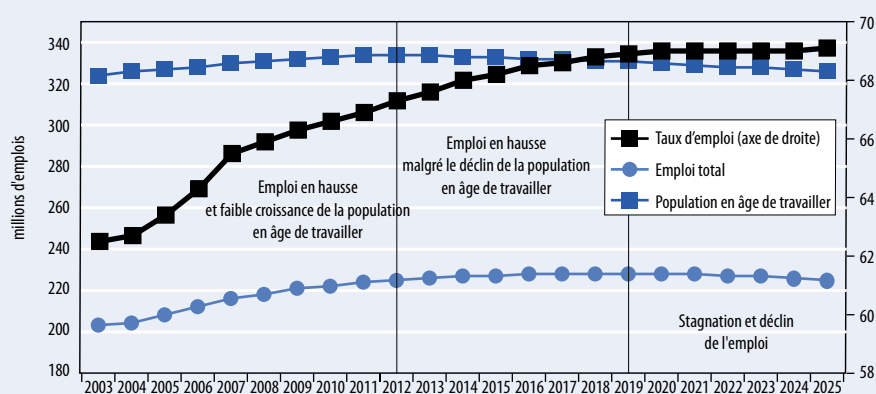
Nouveaux emplois et compétences requises dans une économie plus verte

Les investissements réalisés pour atténuer et lutter contre les effets du changement climatique pourraient faire émerger de nouveaux marchés et de nouvelles opportunités d'emplois, en particulier dans les secteurs liés aux services environnementaux, aux technologies propres, aux énergies renouvelables, à la rénovation urbaine ou rurale et à la préservation de la nature.

Toutefois, tandis que ces nouveaux emplois verront le jour, d'autres pourraient devenir obsolètes ou être redéployés dans le processus de restructuration des industries directement affectées par les mesures de lutte contre le changement climatique. Par exemple, la disparition des usines à énergie fossile au profit des énergies renouvelables créera des emplois mais pourra impliquer simultanément la disparition d'autres postes, dans le secteur de l'énergie «traditionnelle» et dans les autres secteurs corrélés. Par ailleurs, il est probable que les compétences requises par les emplois disparus diffèrent assez nettement de celles exigées par les emplois nouvellement créés. De plus, bon nombre de professions traditionnelles (par exemple dans le secteur de la construction et de l'agriculture) seront transformées et redéfinies, comme leur portefeuille de compétences professionnelles et leurs méthodes de travail quotidiennes devront s'adapter aux nouvelles exigences environnementales.

Une diffusion trop lente des nouvelles compétences parmi la main-d'œuvre et la méconnaissance des dernières techniques et des nouveaux produits et matériaux pourraient freiner cette transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Des politiques de formations adéquates sont par conséquent nécessaires pour éviter la pénurie de compétences qui rendrait inefficace les investissements dans l'économie «verte».

Estimations de la population active et de l'emploi total (UE-27)



Source: Commission européenne et Comité de politique économique, The 2009 Ageing Report: Underlying assumptions and projection methodologies for the EU-27 Member States (2007-2060), *European Economy*, n° 9, 2008.

2.2. L'évolution des professions et des besoins de compétences

2.2.1. Une demande de compétences plus élevées dans toutes les professions

Plusieurs facteurs interdépendants stimuleront la demande de compétences plus élevées et mieux adaptées: la mondialisation et l'intensification des échanges internationaux, le passage à une économie à faibles émissions de carbone, l'application des technologies (notamment les TIC) et les modifications de l'organisation du travail, qui résultent elles-mêmes en partie des modifications technologiques et de l'augmentation du niveau des compétences¹².

La prochaine décennie donnera lieu à une augmentation de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée et dotée d'une capacité d'adaptation élevée, ainsi que des emplois requérant davantage de compétences. La tendance générale à la hausse de la demande de compétences peut être observée à travers l'examen du niveau de diplôme requis, bien que cette variable ne représente que de manière très approximative les niveaux de compétences.

Entre 2006 et 2020, la proportion d'emplois nécessitant un niveau d'éducation élevé dans l'UE-25 devrait passer de 25,1 % à 31,3 %; les emplois nécessitant des niveaux d'éducation intermédiaires connaîtront également une légère hausse (de 48,3 % à 50,1 %). Cela correspondrait à respectivement 38,8 et 52,4 millions de postes vacants de niveau élevé et moyen. Dans le même temps, la proportion d'emplois nécessitant un niveau d'éducation moindre diminuerait, passant de 26,2 % à 18,5 %, malgré les dix millions de postes de ce type à pourvoir (**voir le graphique 2**).

La plupart des emplois qualifiés non manuels exigeront des travailleurs hautement qualifiés; les travailleurs ayant un niveau d'éducation moyen exerceront de plus en plus des emplois qualifiés. Les niveaux d'éducation augmentant dans l'ensemble à un rythme plus rapide que les mutations du marché du travail, seulement la moitié des emplois peu qualifiés seront exercés par des travailleurs possédant un niveau d'éducation faible (**voir le graphique 3**).

Dans le secteur des services, on constate une nette tendance à l'élargissement de la palette des compétences requises à tous les niveaux professionnels, liée à des tâches non répétitives. Les professionnels des TIC, par exemple, doivent acquérir des compétences en marketing ou en gestion, tandis que le personnel du secteur des services doit se doter d'aptitudes en orientation clientèle et en informatique. Dans de nombreux secteurs à haute intensité de connaissances, la demande de compétences en gestion et de connaissances scientifiques est élevée. Dans les services sociaux et l'éducation, une amélioration supplémentaire des compétences est nécessaire pour accroître la qualité des services.

En règle générale, les employeurs demandent de plus en plus des compétences clés ou transversales: facultés d'analyse et de résolution de problèmes, autonomie dans le travail, aptitudes en communication, compétences linguistiques et, d'une manière plus générale, aptitudes pour le travail non répétitif.

12 Document de travail des services de la Commission, page 18.

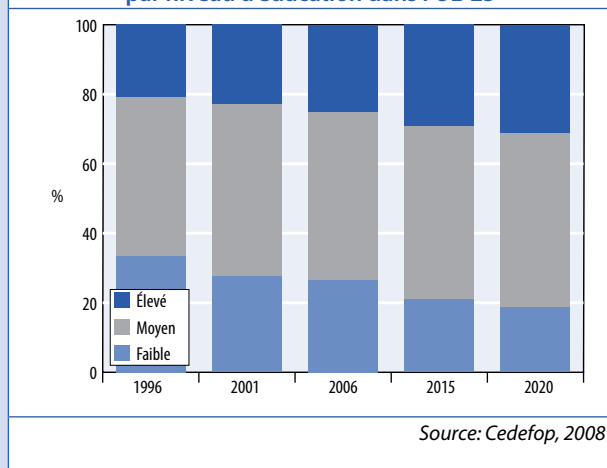
La demande en compétences évolue

Le progrès technologique, en particulier les technologies de l'information et des communications (TIC) est l'un des facteurs de la tendance à la hausse des qualifications. L'utilisation des TIC est souvent associée à des tâches cognitives et analytiques (par exemple des travaux de rédaction formelle) ou à des tâches interactives exigeant des compétences sociales et relationnelles comme la persuasion, la vente ou la gestion de personnel.

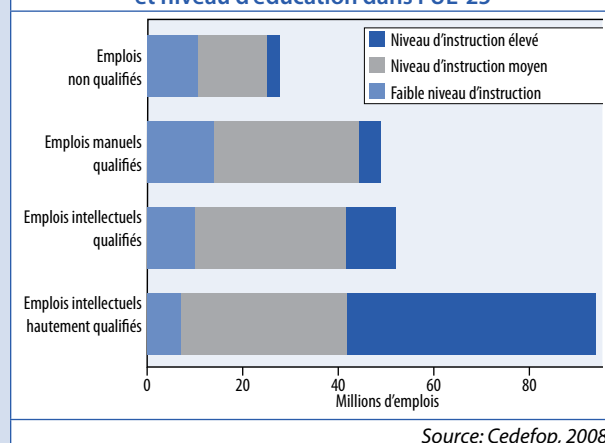
La demande de compétences en matière de résolution de problèmes et de communication a augmenté, capacités que l'on trouve principalement chez les personnes hautement qualifiées. En Europe, la proportion de travailleurs affectés à des tâches non routinières est déjà très élevée. Environ 60 % des travailleurs européens estiment que leur travail comporte des tâches complexes et un pourcentage plus important encore considère qu'ils doivent résoudre des problèmes imprévus (80 %) ou apprendre de nouvelles choses dans le cadre de leur travail (70 %)*.

* Source: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, UE-27, 2005.

Graphique 2: Structure passée et future des emplois par niveau d'éducation dans l'UE-25



Graphique 3: Projection du nombre d'emplois en 2020, par grandes catégories professionnelles et niveau d'éducation dans l'UE-25



Les compétences clés

Les **compétences clés** sont les connaissances, les savoir-faire et les attitudes que tous les jeunes devraient développer dans le cadre de leur éducation et de leur formation initiales et que les adultes devraient pouvoir acquérir et maintenir grâce à l'éducation et la formation tout au long de la vie. Le cadre de référence européen pour les compétences clés définit les huit compétences de base pour l'éducation et la formation tout au long de la vie:

- communication dans la langue maternelle,
- communication en langues étrangères,
- compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies,
- compétence numérique,
- apprendre à apprendre,
- compétences sociales et civiques,
- esprit d'initiative et d'entreprise,
- sensibilité et expression culturelles.

2.2.2. La création d'un nombre significatif d'emplois hautement qualifiés et un risque de polarisation du marché du travail

Les projections de création nette d'emplois font apparaître une expansion polarisée de l'emploi au sein des professions, avec un important biais en faveur des emplois hautement qualifiés. Jusqu'en 2020, 17,7 millions d'emplois pourraient être créés dans l'UE dans des professions intellectuelles hautement qualifiées (fonctions de direction dans les domaines administratif, du marketing, de la logistique et de la vente, administrateurs de systèmes informatiques, professionnels de l'enseignement, techniciens, etc.). Parallèlement, les prévisions de création d'emplois font état de perspectives médiocres, voire négatives pour certaines professions qualifiées, mais également d'une création considérable d'emplois peu qualifiés (cinq millions de postes) en particulier dans le secteur des services, par exemple d'agents de sécurité, aides à domicile, caissiers, agents d'entretien, etc. **(voir le graphique 4)**.

Les nouvelles technologies et les évolutions de l'organisation du travail semblent se traduire par une importante expansion aux deux extrémités du spectre des professions, en particulier au niveau le plus haut. Les nouvelles technologies ne peuvent se substituer ni aux tâches non répétitives spécifiques aux professions hautement qualifiées (les tâches cognitives ou liées à la communication, par exemple) ni aux emplois faiblement qualifiés, en particulier dans le secteur des services (l'assistance aux personnes ou la conduite de poids lourds, par exemple). En revanche, les tâches de routine et les travaux répétitifs nécessitant des aptitudes de niveau moyen peuvent être automatisés, informatisés ou externalisés.

Une polarisation de ce type est perceptible dans certains États Membres. Il ne s'agit toutefois pas d'un phénomène bien défini: la polarisation de la création nette d'emplois devrait être largement compensée par une demande de remplacement élevée pour des travailleurs moyennement qualifiés. La demande de remplacement accentuera également la tendance à la hausse des besoins en compétences.

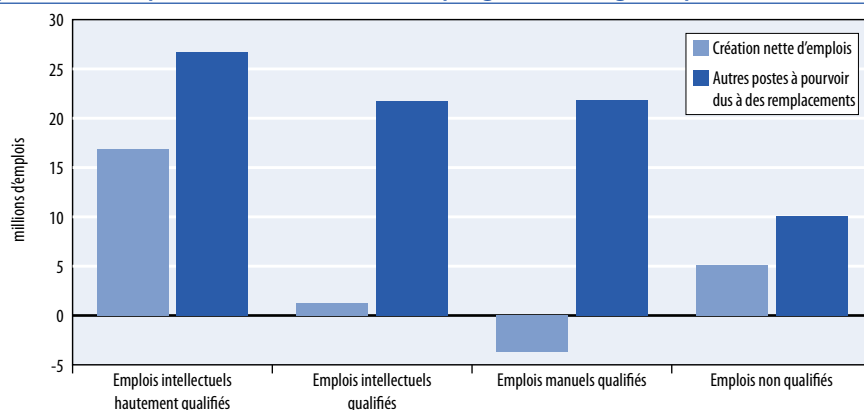
De tels changements dans la demande du marché du travail suscitent déjà des craintes concernant les différenciations salariales entre les emplois. L'évolution de la part des revenus du travail dans l'UE depuis 1980 a clairement été favorable aux travailleurs hautement qualifiés, mais défavorable aux moins qualifiés, tandis que les niveaux de rémunération des travailleurs faiblement et moyennement qualifiés ont eu tendance à converger¹³.

Les emplois «peu qualifiés» du secteur des services incluent de plus en plus de tâches complexes; cependant, les nouvelles compétences et aptitudes requises pour ces emplois ne bénéficient encore que d'une reconnaissance très limitée dans la structure salariale. Ceci a également une incidence sur l'inégalité entre les hommes et les femmes, étant donné que ces dernières, et en particulier les femmes migrantes, occupent en grande majorité les emplois du secteur des services¹⁴.

¹³ Document de travail des services de la Commission, page 30.

¹⁴ Document de travail des services de la Commission, page 31.

Graphique 4: Postes à pourvoir entre 2006 et 2020 par grandes catégories professionnelles dans l'UE-25



Source: Cedefop (2008).

Des inégalités croissantes sur les marchés du travail de l'UE?

Selon un rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*, les nouveaux emplois créés en Europe entre 2000 et 2006 ont eu tendance à s'améliorer en termes de qualité, mais les modèles de croissance de l'emploi diffèrent selon les pays européens:

- **Polarisation** – dans cette situation, la création d'emplois est intense aux extrémités du spectre des professions: les nouveaux emplois sont soit faiblement rémunérés, soit fortement rémunérés (Chypre, France, Hongrie, Pays-Bas et Slovaquie).
- **Amélioration** – la création d'emplois est plus concentrée dans la partie supérieure du spectre des professions (Danemark, Finlande, Irlande, Luxembourg et Portugal).
- **Croissance dans la partie médiane** – Estonie, Grèce, Lituanie et Lettonie.
- **Combinaison de la polarisation et de l'amélioration** – Autriche, Belgique, Allemagne, Slovénie et Royaume-Uni.
- **Combinaison de l'amélioration et de la croissance médiane** – République tchèque, Espagne, Italie et Suède.

La tendance à la polarisation crée des risques d'inégalités. De plus, la persistance (voire l'augmentation) d'un grand nombre de «travailleurs pauvres» remet en question la capacité à garantir un niveau de vie décent à tous les travailleurs et l'objectif plus global de cohésion sociale établi dans le Traité de l'UE.

*Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, «Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité: modèles de croissance de l'emploi en Europe», UE-27, 2005

3. Anticiper et favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences: un agenda pour «de nouvelles compétences pour de nouveaux emplois»

Pour mieux relever les défis décrits plus haut, il est primordial de développer une information plus complète sur les nécessités futures en matière de compétences, d'aptitudes professionnelles et d'emplois dans l'Union, et de faciliter leur anticipation et leur adéquation. Il convient de mettre au centre de la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi la nécessité d'améliorer les compétences de la population de l'UE et leur adaptation aux besoins du marché du travail, afin de remédier aux conséquences immédiates de la crise sur l'emploi et la situation sociale et de contribuer à la compétitivité et à l'équité à long terme au sein de l'Union. Cette initiative, fondée sur les budgets et programmes en cours de l'UE, s'articule autour de quatre volets.

3.1. Optimiser la relation entre l'offre et la demande, éviter les déséquilibres

Il serait utile, pour les autorités publiques aux niveaux national, régional et local, les entreprises, les partenaires sociaux, les organismes de formation et les particuliers, d'obtenir des informations régulières sur les tendances à court terme des marchés du travail et les offres d'emploi disponibles dans toute l'UE, ainsi que des projections des compétences requises. Pour favoriser la mobilité professionnelle et géographique, la Commission:

- mettra sur pied, dès 2009, un «Observatoire du marché du travail européen» qui publiera périodiquement des informations actualisées sur les tendances à court terme du marché du travail européen. L'observatoire rassemblera, analysera et diffusera les données relatives aux offres d'emploi et aux demandeurs d'emploi inscrits par l'intermédiaire du réseau européen des services publics de l'emploi et, ultérieurement, en provenance de sources plus nombreuses telles que les structures sectorielles, les entreprises et les agences de recrutement;
- élaborera, à partir de 2009, un dictionnaire multilingue des professions et des compétences afin d'améliorer la qualité et la transparence de l'information sur les postes vacants et la mise en relation entre demandeurs d'emploi et postes à pourvoir;
- mettra en place, en 2009, «*Match and Map*», un service en ligne convivial et transparent pour les citoyens, qui fournira des informations qualitatives sur les professions, les compétences, les études et les formations dans l'ensemble de l'UE. Intégré à EURES et relié aux portails PLOTEUS et EURAXESS¹⁵, il fournira à l'utilisateur un inventaire géographique clair des postes vacants correspondant à son profil dans l'ensemble de l'UE et le renseignera sur les inadéquations entre les emplois proposés et ses compétences, ainsi que sur les possibilités d'éducation et de formation.

¹⁵ Eures, le portail européen sur la mobilité de l'emploi, (<http://eures.europa.eu>) compte actuellement 1,2 million d'offres d'emploi, plus de 300 000 CV et 17 700 employeurs inscrits. Il fournit en outre les informations nécessaires aux candidats à la mobilité en Europe. Ploteus, le portail sur les opportunités d'études et de formation en Europe, (<http://ec.europa.eu/ploteus/>) reçoit plus de 800 000 visites par an. Euraxess, le site web des chercheurs en mouvement, contient un portail consacré à l'emploi (<http://ec.europa.eu/euraxess/jobs>) destiné aux employeurs et travailleurs du domaine de la recherche; il publie 5 000 offres d'emploi chaque année.

Le rôle des services publics de l'emploi

Les services publics de l'emploi facilitent la mise en adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail en proposant des services d'assistance aux employeurs et aux demandeurs d'emploi. Ils aident les employeurs à pourvoir leurs postes, offrent aux demandeurs d'emploi des conseils professionnels et des services de placement et peuvent les aider à acquérir les compétences et la formation requises. Les services publics de l'emploi donnent accès à des services complets et individualisés (notamment des aides spécifiques à la reconversion) dans des situations où, par exemple, les postes vacants sont trop peu nombreux pour que les demandeurs d'emploi trouvent immédiatement du travail, lorsque le demandeur d'emploi possède des compétences qui ne correspondent pas aux postes à pourvoir ou lorsque d'autres problèmes rendent la recherche d'un emploi difficile. Ils jouent ainsi un rôle majeur dans la détection des inadéquations de compétences et dans la prise des mesures nécessaires pour éviter les risques de chômage structurel à long terme.

EURES et PLOTEUS



Créé en 1993, EURES est un réseau de coopération entre la Commission européenne et les services publics de l'emploi des États membres de l'Espace économique européen (les pays de l'UE plus la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein*). Son objectif est d'aider les citoyens à tirer parti du principe de libre circulation des travailleurs.

Son portail européen sur la mobilité de l'emploi permet de chercher un emploi parmi les offres publiées par les services publics de l'emploi. Grâce à cet outil, les demandeurs d'emploi peuvent, par exemple, accéder à de nombreuses offres de travail et d'apprentissage, télécharger leur CV à l'intention des employeurs potentiels et obtenir des conseils sur la vie et le travail à l'étranger. EURES est aussi un réseau de plus de 700 conseillers en contact quotidien avec les demandeurs d'emploi et les employeurs de toute l'Europe. Dans les régions transfrontalières, EURES a un rôle important à jouer dans la diffusion d'informations et la résolution de toutes sortes de problèmes liés à la mobilité transfrontalière, que peuvent rencontrer les travailleurs et les employeurs.

PLOTEUS, le portail sur les opportunités d'études et de formation en Europe, a pour objectif d'aider les étudiants, les demandeurs d'emplois, les travailleurs, les parents, les conseillers d'orientation et les enseignants à trouver des informations sur les études en Europe. Il couvre les universités et les établissements d'enseignement supérieur, les écoles, les programmes de formation professionnelle et pour adultes. Les informations qu'il propose proviennent des Centres nationaux de ressources pour l'orientation professionnelle (Euroguidance) et sont constamment mises à jour et enrichies.

* La Suisse participe aussi au réseau de coopération EURES.

3.2. Renforcer les capacités de prévision et d'anticipation de l'Union Européenne

La plupart des États membres ont déjà élaboré des outils de prévision et d'anticipation des besoins en compétence¹⁶. La portée et la méthodologie de ces initiatives varient toutefois considérablement et gagneraient à être coordonnées. À cette fin, il convient de tirer parti des ressources et de l'expertise du Cedefop et de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. La Commission:

- procédera à une évaluation régulière et systématique de l'offre et de la demande à long terme dans les marchés du travail de l'UE jusqu'en 2020, ventilée par secteurs, professions, niveaux de qualifications et pays. Les projections actualisées seront publiées tous les deux ans à compter de 2010, avec des alertes précoces ad hoc en cas de déséquilibre potentiel sur le marché du travail;
- accroîtra les capacités méthodologiques, analytiques et d'apprentissage mutuel de l'UE dans le domaine de l'anticipation des compétences et des emplois. À partir de 2009, la Commission tirera parti des actions menées au titre des programmes PROGRESS et d'éducation et de formation tout au long de la vie pour mettre au point de nouvelles méthodes de mesure des compétences;
- augmentera la capacité de l'UE à évaluer les effets sur l'emploi du passage à une économie à faibles émissions de carbone.

Les entreprises, qui ont un rôle essentiel à jouer dans l'évaluation des compétences requises, devraient être étroitement associées à cette initiative. La Commission:

- favorisera le dialogue entre les entreprises et les organismes d'éducation et de formation pour la mise sur pied de partenariats afin de répondre aux besoins à moyen terme en matière de compétences, et fournira des indications sur les attentes des employeurs à l'égard des étudiants et diplômés, au moyen d'études de prospection qualitatives telles que «Tuning. Pour une convergence des structures éducatives en Europe»;
- formera, sensibilisera et impliquera les entreprises dans la prévision des besoins en compétences grâce à une enquête destinée aux employeurs et à des études qualitatives sur les besoins de compétences des entreprises, notamment les PME;
- soutiendra les plates-formes d'entreprises, de prestataires de formations et de spécialistes en recrutement pour élaborer des formations ciblées et organisera une manifestation annuelle de «Partenariat pour les compétences et l'emploi» visant à mettre en évidence les partenariats les plus novateurs en matière de mise en concordance de l'offre avec la demande de compétences.

¹⁶ Le chapitre 3 du document de travail des services de la Commission propose un récapitulatif complet des initiatives nationales.

Anticiper les compétences requises à l'échelle nationale

L'anticipation des compétences requises est un exercice pratiqué depuis longtemps en Europe, mais les systèmes mis en place par chaque pays diffèrent en termes de périodicité, de niveau de détail et de méthodologie. Les principales approches méthodologiques utilisées pour évaluer l'évolution des compétences sont:

- les enquêtes auprès des employeurs et des employés;
- les projections quantitatives de l'emploi à partir de modèles économétriques (par profession, par secteur et par niveau d'études requis);
- les analyses qualitatives prospectives, avec par exemple l'élaboration de scénarios variés sur l'avenir de l'emploi et des besoins en compétences.

Différents types d'approches peuvent être utilisés pour étudier en profondeur un secteur ou une profession spécifiques.

Certains pays disposent de systèmes décentralisés pour anticiper les compétences requises, développés pour l'essentiel au niveau de la branche ou local (par exemple, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, La Lituanie, la Lettonie, le Portugal, la Slovaquie et la Slovénie). D'autres en revanche coordonnent un système exhaustif sur l'ensemble de leur territoire, associant des prévisions nationales à des études régionales et sectorielles (par exemple l'Autriche, l'Allemagne, la France, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni).

Tuning - Pour une convergence des structures éducatives en Europe

Le projet *Tuning* – Pour une convergence des structures éducatives en Europe, lancé en 2000, a été développé par les universités et pour les universités, avec le support de la Commission européenne. Ce projet permet aux universités de mieux adapter leurs cursus et de définir les programmes d'études en termes de résultats d'apprentissage, ce qui donne lieu à des qualifications plus transparentes et mieux adaptées aux besoins du marché du travail. Les enquêtes menées dans le cadre de ce projet ont étudié les opinions des diplômés, des universitaires et des employés quant aux besoins en compétences, aux cursus et aux résultats des apprentissages. Elles s'intéressent à des questions telles que les méthodes d'enseignement, la charge de travail des étudiants et l'amélioration de la qualité.

Le titre «Tuning» (ajustement) veut rendre l'idée que les universités ne recherchent pas (et ne doivent pas rechercher) l'uniformité dans leurs programmes d'études ni la création d'un cursus européen unifié, normatif ou définitif. Elles doivent simplement rechercher des points de référence et une interprétation communs.

Le niveau sectoriel revêt une importance particulière dans l'optique de l'adaptation au changement. La Commission, en collaboration avec les institutions de l'UE, les partenaires sociaux et les agences communautaires Eurofound et Cedefop, a déjà mis sur pied une méthodologie prospective intersectorielle pour l'anticipation des besoins de compétences au niveau sectoriel, qui établit des scénarios sur l'évolution des secteurs en précisant leur incidence sur l'activité et l'emploi. La Commission:

- fournira une analyse des compétences et des besoins du marché du travail dans des secteurs clés. Les résultats complets des seize secteurs représentant 75 % du total des emplois du secteur privé de l'UE, disponibles à la mi-2009, donneront une idée précise de la demande de main-d'œuvre et de ses implications à l'égard des restructurations;
- discutera avec les parties prenantes, notamment avec les comités de dialogue social sectoriel, de l'éventualité de créer des «conseils sectoriels sur l'emploi et les compétences» à l'échelle communautaire, dans le but de collecter les informations disponibles dans les États membres et les régions et de fournir des orientations provenant des parties prenantes et des systèmes d'éducation et de formation.

La Commission mettra à profit l'expertise des États Membres, des partenaires économiques et sociaux, des professionnels de l'éducation et de la formation, des universitaires et des institutions internationales par l'instauration d'un groupe restreint d'experts afin de soutenir l'élaboration de l'initiative «De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois». Pendant un an, le groupe fournira une expertise et des recommandations portant sur l'analyse, les méthodologies à mettre en commun et les réponses stratégiques à apporter.

Le forum européen pour le dialogue université-entreprise

En 2008, la Commission européenne a lancé un forum de [dialogue entre universités et entreprises](#). L'objectif était de renforcer les liens entre l'enseignement supérieur et les entreprises dans des domaines comme la gouvernance, l'élaboration de programmes, l'entreprenariat, la formation continue, le transfert de connaissances et la mobilité. Cette plate-forme européenne est une base d'échanges sur les questions et difficultés communes et un soutien pour l'apprentissage mutuel et l'identification de solutions innovantes. La communication de la Commission «Un nouveau partenariat pour la modernisation des universités: le Forum européen pour le dialogue université-entreprise»* fait le point sur ce qui a été appris pendant la première année du forum et sur les autres activités en Europe relatives aux enjeux et aux obstacles à la coopération entre universités et entreprises, aux questions à traiter et aux bonnes pratiques et approches dont l'utilisation pourrait être élargie. La Communication formule des propositions sur les prochaines étapes des travaux du forum et expose des actions concrètes pour renforcer la coopération entre universités et entreprises.

* COM(2009) 158 final

Identifier les compétences émergentes par secteur

La Commission européenne a élaboré une approche commune pour identifier les compétences émergentes par secteur, aujourd'hui appliquée à 18 secteurs économiques. Il s'agit d'identifier pour chacun les tendances les plus importantes en matière d'économie et d'emploi, les facteurs de changement et les compétences émergentes ou en mutation. Sur cette base différents scénarios traçant des évolutions plausibles sont élaborés. Leurs implications pour les compétences et les profils professionnels en termes de croissance, de déclin ou autre transformation de l'emploi sont également identifiées. L'objectif final de ces études est de faire ressortir les choix stratégiques qui s'imposent pour répondre aux besoins en compétences du secteur, les implications spécifiques pour l'éducation et la formation et les recommandations à adresser aux partenaires sociaux et aux autorités publiques à tous les niveaux.

3.3. Intensifier la coopération internationale

Les économies de l'UE et des autres pays sont influencées par des tendances et défis au niveau mondial, qui ont à leur tour une incidence directe sur les marchés du travail de l'UE. Le dialogue politique et l'échange d'expérience avec nos partenaires mondiaux peuvent nous aider à relever les défis d'aujourd'hui et de demain. En complément de la coopération permanente avec les 46 pays membres du processus de Bologne pour la réforme de l'enseignement supérieur, la Commission intensifiera la coopération avec les pays tiers et les institutions internationales. En particulier, elle:

- participera activement au nouveau programme d'évaluation des compétences des adultes (PIAAC) de l'OCDE, parallèlement aux programmes PISA et AHELO en cours sur les résultats des étudiants de l'enseignement secondaire et supérieur. La Commission collaborera également avec l'OCDE à la mise au point d'études qualitatives sur l'évolution de la demande de compétences et les indicateurs des inadéquations;
- coopérera avec l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment en vue de mettre en place une plate-forme de partage des connaissances et d'évaluer l'incidence des politiques relatives au changement climatique sur les compétences et l'emploi au niveau mondial;
- renforcera les contacts bilatéraux actuels avec les pays tiers, en particulier avec la Chine, l'Inde, les États-Unis et le Canada, afin de mettre sur pied des projets de recherche conjoints et une coopération en matière de prévisions et de méthodologie;
- stimulera le dialogue politique avec les pays voisins ainsi qu'au sein du partenariat oriental et de l'Union pour la Méditerranée avec le soutien de la Fondation européenne pour la formation, notamment pour développer le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) et les cadres de certification nationaux.

Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes

Avec des résultats publiables en 2011, le PEICA (ou PIAC en anglais) cherche à évaluer, en termes de niveau et de diffusion, les connaissances, les compétences et les aptitudes dans les pays étudiés. Il analysera différents domaines de compétences, notamment la capacité à résoudre des problèmes dans un environnement hautement technologique, l'aptitude à évaluer l'information et à construire de nouveaux savoirs, la maîtrise de la lecture et du calcul. Les données du PEICA permettront d'étudier les liens entre les compétences cognitives clés et l'utilisation de ces compétences au travail, ainsi que différentes variables démographiques, économiques et sociales. Nous devrions ainsi mieux comprendre les réponses du marché du travail à l'éducation et le rôle des compétences cognitives dans l'amélioration des perspectives sur le marché du travail.

Vers un vaste «Espace européen de l'enseignement supérieur»

Le «processus de Bologne» s'est donné pour mission la création d'un «Espace européen de l'enseignement supérieur» qui proposera un ample accès à un enseignement supérieur de qualité et facilitera la mobilité des étudiants, des diplômés et des enseignants en cycle supérieur. Regroupant 46 pays, il cherche à faire avancer les réformes qui permettront d'obtenir des diplômes comparables, organisés en trois cycles (baccalauréat, maîtrise, doctorat), afin d'améliorer encore les garanties de qualité conformément aux standards convenus et de promouvoir une reconnaissance effective des diplômes étrangers et des autres qualifications d'enseignement supérieur.

Le processus de Bologne est intergouvernemental, mais toutes les parties concernées sont engagées dans les discussions et dans les prises de décision, en particulier les étudiants et les établissements d'enseignement supérieur. La Commission européenne aide les États membres et leurs voisins à mettre en œuvre le processus à travers des programmes et des politiques communautaires comme Erasmus, Tempus et Erasmus Mundus.

Meilleures pratiques hors de l'UE: exemples des États-Unis et du Canada

Le Bureau of Labour Statistics (l'office des statistiques sur le marché du travail des États-Unis) produit des projections bisannuelles de l'emploi par secteur et par profession, pour chaque État. D'autres activités viennent compléter le projet, notamment le système O*NET, qui analyse l'évolution des besoins en compétences dans les différentes branches professionnelles. O*NET est une base de données en ligne développée par le ministère du travail américain, qui propose des informations détaillées sur les professions: définition et description des tâches et des activités professionnelles, compétences et capacités requises, salaires et tendances de l'emploi.

Au Canada, des «conseils sectoriels» ont été mis en place dans presque 30 secteurs économiques. Ces organisations, qui réunissent toutes les parties prenantes (représentants des entreprises, travailleurs, institutions d'éducation et de formation et autres), examinent les défis actuels et projetés en matière de ressources humaines (notamment le mode d'élaboration et de délivrance des formations), identifient des solutions, coordonnent et mettent en œuvre des stratégies pour aider les entreprises à répondre aux évolutions de la demande. Leur travail permet de concevoir les programmes de certification et les normes professionnelles nationales, d'identifier et de préparer les nouveaux entrants sur le marché du travail et d'améliorer l'information sur les professions et les possibilités de carrière.

3.4. Mobiliser les instruments communautaires

La préparation de la relance à travers une amélioration considérable des compétences ne pourra être couronnée de succès que moyennant un effort concerté de toutes les parties prenantes des États membres, avec le concours des politiques, instruments financiers et processus communautaires:

- la stratégie pour la croissance et l'emploi et les programmes d'apprentissage mutuel dans le contexte de la méthode ouverte de coordination fournissent un cadre stratégique global à l'initiative «De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois». Le plan de relance de la Commission souligne la nécessité de privilégier les politiques de flexicurité, en mettant l'accent sur les mesures d'activation, de reconversion et de développement des compétences, afin de favoriser l'aptitude à l'emploi et la réinsertion sur le marché du travail;
- la version actualisée du cadre stratégique pour la coopération dans l'éducation et la formation peut favoriser les partenariats novateurs entre les organismes d'éducation et de formation et les acteurs socioéconomiques dans le but de mettre en avant des systèmes plus flexibles et davantage induits par la demande. La mise en œuvre du cadre européen des certifications devrait renforcer la transparence des qualifications et faciliter l'accès à la formation continue. Le processus de Copenhague sur la coopération dans le domaine de l'EFPP comprendra une nouvelle priorité visant à améliorer les liens avec le marché du travail;
- la mise en place de la «cinquième liberté» (la libre circulation des connaissances), plébiscitée par le Conseil européen au printemps 2008, permettra de soutenir la mise en œuvre de l'initiative «De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois». Elle favorisera la mobilité des «travailleurs de la connaissance» par delà les frontières et secteurs, et contribuera dès lors à rapprocher l'offre et la demande au niveau de qualification le plus élevé;
- l'initiative «De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois» s'inscrit pleinement dans le champ d'action du Fonds social européen (FSE). Plusieurs États membres ont déjà élevé au rang des priorités de leur programmation FSE pour 2007 à 2013 l'élaboration de politiques et de services visant à répondre aux besoins de compétences et aux inadéquations du marché du travail, avec notamment des actions pour améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes et des conseils en matière de choix éducatifs. La Commission fournira des orientations stratégiques aux États membres pour qu'ils puissent faire un usage optimal des fonds du FSE;
- le Fonds européen de développement régional (FEDER) peut également contribuer à développer les compétences et l'anticipation en soutenant la prévision technologique, l'innovation, la recherche et développement et les infrastructures de communication, ainsi que par une coopération transfrontalière entre les organismes d'éducation et de formation;

Coopération en matière d'enseignement et de formation professionnels

La coopération en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) entre dans le cadre du «processus de Copenhague», baptisé d'après la déclaration de Copenhague signée en novembre 2002 par les ministres de l'éducation de 31 pays. Lors de sa dernière révision en novembre 2008 à Bordeaux, les ministres chargés de l'EFP ont convenu d'intégrer une nouvelle priorité dans le processus de coopération: améliorer les liens entre l'EFP et le marché du travail. Il s'agira plus précisément de créer des outils permettant de mieux identifier et anticiper les besoins en compétences de chaque secteur, de promouvoir les services de conseil et d'orientation, la formation pour adultes et la validation et la reconnaissance de l'apprentissage informel.

Le volet *Leonardo da Vinci* du Programme d'éducation et de formation tout au long de la vie 2007-2013 apporte un soutien financier important à la mise en application des politiques d'EFP et du processus de Copenhague, en particulier aux projets visant à rendre l'EFP plus réactive aux besoins du marché du travail.

Le processus de Copenhague s'est fixé une autre priorité importante: développer des outils européens pour améliorer la transparence, la reconnaissance et la qualité des qualifications de l'EFP, comme le système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET, en anglais) et le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ).

Le Cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Le *Cadre européen des certifications* (CEC) est un cadre de référence qui cherche à rendre les certifications plus lisibles et compréhensibles dans les différents pays et systèmes d'Europe, afin de favoriser la mobilité des travailleurs et des apprenants et de faciliter leur éducation et leur formation tout au long de la vie. Le CEC met en relation les systèmes de certification des différents pays avec un cadre de référence européen commun possédant huit niveaux de référence incluant tous les degrés de certification acquis pendant l'éducation initiale et la formation continue (qu'elle soit générale, universitaire ou professionnelle). Les huit niveaux sont décrits en termes d'acquis de formation et d'éducation, définis par une description des connaissances, des aptitudes et des compétences de l'apprenant au terme du processus d'apprentissage.

Cette approche encourage également la validation de l'expérience acquise dans des contextes d'apprentissage non formels et informels ou au travail. Les pays de l'UE sont encouragés à établir des correspondances entre leurs cadres ou systèmes de certification nationaux et le CEC d'ici 2010 et à veiller à ce que toutes les nouvelles qualifications émises à partir de 2012 fassent référence au niveau approprié du CEC.

- le Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) investit dans l'innovation, les nouvelles technologies, la recherche et le développement et soutient l'amélioration des compétences des exploitants agricoles, des forestiers et du secteur agroalimentaire ainsi que de la population rurale au sens large, par des actions de formation, d'information et de diffusion des connaissances;
- la proposition de la Commission visant à modifier le règlement relatif au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) permettra le renforcement des activités d'amélioration des compétences;
- le Fonds européen d'intégration des ressortissants de pays tiers peut également contribuer, en complément au FSE, à l'amélioration et à l'adaptation des compétences des immigrants, notamment en finançant des actions préalables à la migration (par exemple des formations professionnelles ou linguistiques) dans le pays d'origine et des cours de langues dans l'État membre de résidence.

Le dialogue social européen est essentiel pour inciter les partenaires sociaux à investir dans les bonnes compétences grâce à l'enseignement et à l'éducation et la formation tout au long de la vie. La Commission invitera les partenaires sociaux à élaborer des initiatives conjointes dans le double but d'encourager l'anticipation et le développement des compétences et d'accompagner les restructurations à court terme.

L'amélioration des niveaux de compétences revêt une importance capitale pour l'avenir de l'Europe; il est tout aussi primordial, en particulier dans les circonstances actuelles, d'améliorer la correspondance entre l'offre de compétences et les besoins du marché du travail. L'initiative «De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois» souligne la nécessité d'accroître l'efficacité des politiques d'éducation et de formation et de moderniser les marchés du travail grâce à des politiques de flexicurité. Elle propose un effort concerté en vue d'une évaluation exhaustive des compétences requises et des besoins du marché du travail dans le futur, en collaboration avec les États membres, les entreprises et les autres parties prenantes. L'initiative vise aussi à contribuer à la relance de l'économie et à la stratégie pour la croissance et l'emploi afin d'atténuer les retombées de la crise actuelle sur les plans de l'emploi et des compétences, et de renforcer la compétitivité et l'équité à long terme. La Commission, en partenariat avec les États membres, évaluera l'efficacité des mesures de manière continue, son premier rapport étant prévu en 2010.

Le Fonds social européen

Le **Fonds social européen (FSE)**, l'un des Fonds structurels de l'UE créé pour réduire les inégalités économiques et de niveau de vie entre régions et États membres de l'UE, vise à améliorer la qualité de vie des citoyens de l'UE en leur offrant de meilleures compétences et de meilleures perspectives d'emploi. Entre 2007 et 2013, 76 milliards d'euros ont été distribués aux régions et aux États membres de l'UE pour atteindre cet objectif.

Le FSE finance et soutient des projets qui améliorent l'accès à la formation (en particulier pour les travailleurs âgés ou peu qualifiés) afin de prévenir et anticiper le chômage et de renforcer l'orientation professionnelle individualisée, ou supportent des programmes de reclassement et de mobilité encourageant les travailleurs à changer de région ou à se déplacer dans l'UE pour se rendre là où leurs compétences sont demandées. Le FSE forme et améliore l'aptitude à l'emploi d'environ 9 millions de personnes par an.

Les financements provenant du FSE peuvent aussi faciliter l'identification des compétences professionnelles requises à l'avenir, soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de réformes dans les systèmes d'éducation et de formation afin de mieux adapter l'éducation initiale et la formation professionnelle aux besoins des employeurs et de maintenir à niveau les compétences des éducateurs et des formateurs.

La procédure financière du FSE a été simplifiée au profit des citoyens et des États membres. Dans le cadre de son plan européen de relance économique, la Commission a proposé d'autres simplifications pour que les États membres puissent utiliser le FSE de façon flexible et soutenir les citoyens les plus touchés.

Pour en savoir plus

Sur le site Internet de la Commission, *Direction Générale de Emploi, affaires sociales et l'égalité des chances*

Page d'accueil de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances	http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=fr
Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=fr
Stratégie européenne pour l'emploi	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=fr
Flexicurité	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=fr
Services publics de l'emploi	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=fr
Répondre au changement économique	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=103&langId=fr
PROGRESS	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=fr
Fonds social européen	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=fr
EURES	http://ec.europa.eu/eures/

Sur le site Internet de la Commission, *Direction Générale Education et culture*

Page d'accueil de la DG Éducation et culture	http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_fr.htm
Cadre politique général pour l'éducation et la formation	http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_fr.htm
Cadre européen des compétences clés	http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc42_fr.htm
L'enseignement supérieur en Europe	http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc62_fr.htm
Coopération dans l'enseignement et la formation professionnels	http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc60_fr.htm
Cadre européen des certifications	http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_fr.htm
Programme d'éducation et de formation tout au long de la vie	http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_fr.htm
PLOTEUS	http://ec.europa.eu/ploteus/

Autres liens

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle - Cedefop	www.cedefop.europa.eu/default.asp
Skillsnet	http://www.cedefop.europa.eu/etv/projects_networks/skillsnet/
Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail	www.eurofound.europa.eu/
Observatoire européen du changement, Observatoire européen des restructurations	www.eurofound.europa.eu/emcc/
IPTS - Institut de prospective technologique	http://ipts.jrc.ec.europa.eu/
OCDE - PEICA	http://www.oecd.org/document/60/0,3343,fr_2649_33927_34602300_1_1_1_1,00.html

Commission européenne

De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois
Anticiper les compétences requises et adapter l'offre de compétences aux besoins du marché du travail

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

2009 — 34 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-11212-6

doi 10.2767/18535

La présente publication contient une première évaluation des besoins de l'UE en matière de compétences et d'emplois jusqu'en 2020. L'initiative «De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois» vise à mieux comprendre l'importance des compétences et de leur mise en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi dans l'UE. Cette initiative aidera les États membres et autres institutions à évaluer, faire coïncider et anticiper les besoins en compétences des citoyens et des entreprises. Cette publication est basée sur le texte de la Communication COM(2008)(868) final, et contient des informations supplémentaires sur le contexte et d'autres précisions.

Cette publication est disponible en version imprimée en allemand, en anglais et en français.

Comment vous procurer les publications de l'Union européenne?

Publications payantes:

- sur le site de l'EU Bookshop: <http://bookshop.europa.eu>;
- chez votre libraire, en lui donnant le titre, le nom de l'éditeur et/ou le numéro ISBN;
- en contactant directement un de nos agents de vente.
Vous obtiendrez leurs coordonnées en consultant le site: <http://bookshop.europa.eu>
ou par télécopie au numéro suivant: +352 2929-42758.

Publications gratuites:

- sur le site de l'EU Bookshop: <http://bookshop.europa.eu>;
- auprès des représentations ou délégations de la Commission européenne.
Vous obtiendrez leurs coordonnées en consultant le site: <http://ec.europa.eu>
ou par télécopie au numéro suivant: +352 2929-42758.

Les **publications** de la direction générale de l'emploi,
des affaires sociales et de l'égalité des chances vous intéressent?

Vous pouvez les télécharger ou vous abonner gratuitement:
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Vous pouvez également vous abonner gratuitement au bulletin
d'information électronique *L'Europe sociale* de la Commission européenne:
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social>



Office des publications

