



Bruxelles, le 10.6.2016  
COM(2016) 381 final

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

**UNE NOUVELLE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES POUR  
L'EUROPE**

**Travailler ensemble pour renforcer le capital humain et améliorer l'employabilité et la  
compétitivité**

{SWD(2016) 195 final}

# UNE NOUVELLE STRATEGIE EN MATIERE DE COMPETENCES POUR L'EUROPE

## *Travailler ensemble pour renforcer le capital humain et améliorer l'employabilité et la compétitivité*

### 1. INTRODUCTION

Les compétences<sup>1</sup> sont un moyen d'accéder à l'employabilité et à la prospérité. Les personnes qui disposent des compétences appropriées sont bien armées pour trouver un emploi de qualité et peuvent réaliser tout leur potentiel en tant que citoyens actifs et confiants. Dans une économie mondialisée qui évolue rapidement, les compétences détermineront dans une large mesure la compétitivité et la capacité à stimuler l'innovation. Elles attirent l'investissement et jouent un rôle moteur dans le cercle vertueux de la création d'emploi et de la croissance. Elles sont essentielles à la cohésion sociale.

Or, la situation en Europe exige une action dans ce domaine. Soixante-dix millions d'Européens ne disposent pas de compétences appropriées en lecture et en écriture et plus nombreux encore sont ceux qui ont un faible niveau de compétences en calcul et en culture numérique, ce qui les expose à un risque de chômage, de pauvreté et d'exclusion sociale<sup>2</sup>. Plus de la moitié des douze millions de chômeurs de longue durée sont considérés comme ayant un faible niveau de compétences. Les établissements d'enseignement supérieur doivent veiller à doter leurs élèves de compétences pertinentes adaptées au monde d'aujourd'hui.

Les écarts de compétences et l'inadéquation de celles-ci prennent des proportions frappantes. Beaucoup occupent des emplois qui ne correspondent pas à leurs talents. Dans le même temps, 40 % des employeurs européens ont des difficultés à trouver du personnel possédant les qualifications dont ils ont besoin pour accroître leur activité et innover. Les prestataires d'enseignement, d'une part, et les employeurs et les apprenants, d'autre part, ont une perception différente de la mesure dans laquelle les diplômés sont bien préparés au marché du travail. Trop peu de personnes ont l'esprit d'entreprise et les compétences entrepreneuriales nécessaires pour créer leur propre entreprise.

Les marchés du travail et les systèmes d'éducation et de formation nationaux et régionaux sont confrontés à des défis spécifiques, mais les problèmes et les perspectives sont semblables pour tous les États membres:

- l'acquisition et le développement des compétences sont essentiels pour des marchés du travail modernes et performants, capables d'offrir de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité aussi bien pour les chercheurs d'emploi que pour les travailleurs et les employeurs;
- l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences freine la productivité ainsi que la croissance et affecte la résilience des États membres aux chocs économiques;
- la numérisation de l'économie refaçonne la manière de travailler et de mener des affaires. Les nouveaux modes de travail influencent à leur tour le type de

<sup>1</sup> Le terme «compétences» est employé dans un sens général et se réfère globalement à ce qu'une personne sait, comprend et est capable de faire.

<sup>2</sup> Des éléments à l'appui des informations présentées dans la présente communication sont donnés dans le document de travail des services de la Commission qui l'accompagne.

compétences nécessaires, notamment la capacité d'innovation et l'esprit d'entreprise. De nombreux secteurs connaissent une évolution technologique rapide et des compétences numériques sont à présent nécessaires pour tous les emplois, du plus simple au plus complexe. Les personnes qui ont des compétences élevées s'adaptent plus facilement aux changements imprévus. De même, la transition vers une économie circulaire et sobre en carbone requiert de nouveaux modèles d'entreprise et profils d'emploi ainsi que des capacités d'adaptation à ceux-ci;

- le vieillissement et le rétrécissement de la main-d'œuvre européenne conduisent dans certains cas à des pénuries de compétences. Afin de compenser cette évolution, il est indispensable d'accroître la participation au marché du travail ainsi que la productivité. Alors que les femmes représentent 60 % des nouveaux diplômés, leur taux d'emploi reste en dessous de celui des hommes; en outre, les femmes et les hommes ont tendance à travailler dans des secteurs différents. Des marchés du travail qui se veulent inclusifs devraient tirer parti des compétences et des talents de tous, y compris des personnes ayant un faible niveau de compétences et d'autres groupes vulnérables. Dans la course mondiale aux talents, nous devons aussi encourager et soutenir notre main-d'œuvre qualifiée et réduire la fuite des cerveaux, tout en facilitant la mobilité des citoyens de l'UE, attirant les talents étrangers et mettant mieux à profit les compétences des migrants;
- la qualité et la pertinence des offres d'éducation et de formation, y compris les normes d'enseignement, sont très variables. Cela contribue à creuser les disparités dans les performances économiques et sociales des États membres, alors qu'un renforcement des politiques dans le domaine de l'éducation et des compétences est essentiel pour façonner l'innovation et qu'il pourrait faciliter une convergence vers le haut alignée sur les pays les plus performants;
- les perceptions ne sont pas toujours ancrées dans la réalité; par exemple, l'enseignement et la formation professionnels (EFP) pourraient constituer un véritable premier choix pour un plus grand nombre si les bonnes perspectives d'emploi offertes par ce type d'enseignement étaient mieux connues. De même, renforcer l'attrait de la profession d'enseignant pourrait inciter des jeunes talentueux à s'engager dans cette carrière;
- on apprend de plus en plus en dehors de l'éducation formelle — en ligne, au travail, par un cursus professionnel, des activités sociales ou le volontariat. Ces expériences d'apprentissage ne sont souvent pas reconnues.

Relever les défis en matière de compétences exigera une action publique importante ainsi que des réformes systémiques de l'éducation et de la formation. Cela nécessitera des investissements intelligents dans le capital humain, à la fois de sources publiques et de sources privées, en accord avec le pacte de stabilité et de croissance. La nécessité de développer et d'actualiser les compétences est également une idée force du projet de socle européen des droits sociaux présenté le 8 mars<sup>3</sup>.

Si la responsabilité du contenu de l'enseignement et de l'organisation des systèmes d'éducation et de formation incombe aux États membres, des efforts concertés sont nécessaires pour parvenir à des résultats pertinents et durables. À l'échelle de l'UE, une contribution importante au renforcement du socle de compétences en Europe est déjà apportée, notamment, dans le cadre du semestre européen, de la stratégie Europe 2020, avec son double objectif en matière d'éducation, du plan d'investissement pour l'Europe,

<sup>3</sup> Lancement d'une consultation sur un socle européen des droits sociaux [COM(2016) 127].

du cadre stratégique pour la coopération dans le domaine de l'éducation et de la formation «Éducation et formation 2020», ainsi que des interventions des Fonds structurels et d'investissement européens (Fonds ESI). Le Fonds social européen et le Fonds européen de développement régional injecteront à eux seuls plus de 30 milliards d'euros pour soutenir le développement des compétences au cours de la période 2014-2020, et le programme Erasmus+ y consacra près de 15 milliards d'euros dans le domaine de l'éducation et de la formation.

La nouvelle stratégie en matière de compétences présentée aujourd'hui est au premier rang des grandes initiatives du programme de travail 2016 de la Commission. Elle est au service d'un engagement commun et entend contribuer à une vision commune sur l'importance stratégique des compétences pour pérenniser l'emploi, la croissance et la compétitivité. Elle renforce et, dans certains cas, rationalise les initiatives existantes, afin de mieux assister les États membres dans leurs réformes nationales et de faire naître un nouvel état d'esprit, tant chez les citoyens qu'au sein des organisations. Elle vise un engagement commun pour réaliser des réformes dans un certain nombre de domaines où l'action de l'Union apporte une valeur ajoutée maximale. La stratégie s'articule autour de trois axes principaux:

1. améliorer la qualité et la pertinence de la formation des compétences;
2. renforcer la visibilité et la comparabilité des compétences et des qualifications;
3. améliorer la veille stratégique sur les besoins de compétences et l'information, pour des choix de carrière plus éclairés.

Une action limitée au niveau de l'UE ne sera pas suffisante. La réussite dépend de l'engagement et de l'expertise de nombreux acteurs: pouvoirs publics nationaux, régions, collectivités locales, entreprises et employeurs, travailleurs et société civile, et citoyens eux-mêmes, en tirant le meilleur parti de leurs talents. En particulier, les partenaires sociaux auront un rôle essentiel à jouer pour que la stratégie puisse être développée et mise en œuvre avec succès et rester en phase avec l'évolution rapide des besoins de notre marché du travail et de notre société.

\*\*\*

## **2. METTRE LA BARRE PLUS HAUT: LES ACTIONS PRIORITAIRES**

### **2.1. AMELIORER LA QUALITE ET LA PERTINENCE DE L'ACQUISITION DES COMPETENCES**

Pour valoriser pleinement son potentiel, tant au travail que dans la société, il faut maîtriser un large éventail de compétences. À l'échelon de l'Union, la concentration des efforts sur l'amélioration du niveau d'éducation a amené des résultats notables. En 2014, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur a augmenté d'environ 10 millions par rapport à 2010, tandis que le nombre de jeunes quittant prématurément l'école est tombé à 4,5 millions, contre 6 millions quatre ans plus tôt; il s'agit là de progrès importants vers la réalisation des objectifs fixés dans la stratégie Europe 2020.

De plus en plus d'éléments montrent toutefois que les mesures prises afin d'améliorer le seul niveau d'éducation ne suffisent pas. Désormais, la qualité et la pertinence de ce que les gens apprennent occupent le devant de la scène. De nombreux jeunes quittent

l'enseignement et la formation sans être suffisamment préparés pour entrer sur le marché du travail et sans avoir acquis les compétences ou la mentalité nécessaires pour lancer leur propre entreprise.

L'acquisition de compétences est un processus tant formel qu'informel qui commence au plus jeune âge et se poursuit tout au long de la vie. Les bienfaits à long terme d'un enseignement précoce de bonne qualité sont significatifs et bien attestés; c'est sur ce socle que le jeune bâtit sa future capacité d'apprendre et sa motivation à le faire.

Non contents de rechercher des compétences adaptées à des métiers précis, les employeurs exigent de plus en plus des compétences transférables, comme la capacité de travailler en équipe, la créativité et la capacité de résoudre des problèmes. Cet éventail de compétences est également essentiel pour les personnes qui envisagent de créer leur propre entreprise. Pourtant, ces compétences ne sont en général pas suffisamment mises en avant dans les curricula, et elles sont rarement l'objet d'évaluations formelles dans de nombreux États membres. Les employeurs apprécient de plus en plus les profils interdisciplinaires – les personnes capables de combiner plusieurs domaines dans leur travail – mais, en la matière, la demande dépasse l'offre sur le marché du travail.

### **Renforcer l'assise: compétences de base**

Les compétences de base constituent un défi pour l'Europe: l'accès à des emplois de qualité et une pleine participation sociale requièrent la maîtrise d'un socle de compétences de base, dont le calcul, la lecture et l'écriture, ainsi que des compétences numériques élémentaires. Ce socle fournit aussi les éléments nécessaires à la poursuite d'un parcours d'apprentissage et au développement d'une carrière. Environ un quart de la population adulte européenne a du mal à lire et à écrire, et possède de faibles compétences mathématiques et numériques. Plus de soixante-cinq millions de personnes dans l'Union européenne n'ont pas le niveau de qualification correspondant au deuxième cycle de l'enseignement secondaire. La proportion varie considérablement selon les États membres de l'UE, pouvant atteindre voire dépasser les 50 % dans certains d'entre eux.

Comme la plupart des postes requièrent de plus en plus souvent la maîtrise de compétences complexes, les personnes peu qualifiées se voient proposer moins de possibilités d'emploi. Elles sont également plus exposées aux emplois précaires et deux fois plus susceptibles que les travailleurs mieux qualifiés de connaître le chômage de longue durée. Les personnes ayant un niveau de compétences insuffisant sont souvent aussi des consommateurs vulnérables, en particulier au regard de la complexité croissante des marchés.

1. *Pour améliorer les possibilités d'emploi des adultes ayant un faible niveau de compétences en Europe, les États membres devraient mettre en place des filières de relèvement du niveau des compétences au moyen d'une garantie de compétences établie en coopération avec les partenaires sociaux et les prestataires d'enseignement et de formation, ainsi qu'avec les autorités locales, régionales et nationales. Les possibilités de relèvement du niveau des compétences devraient être accessibles à la fois aux travailleurs et aux personnes sans emploi. Il faudrait aider les adultes peu qualifiés à améliorer leur maîtrise de la lecture, de l'écriture, du calcul et des compétences numériques et, dans la mesure du possible, à se doter d'un ensemble de compétences plus vaste conduisant à l'obtention d'une certification du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou d'un niveau équivalent.*

*La Commission propose l'établissement d'une **garantie de compétences** (voir le*

*document réf. COM(2016) 382); cette garantie comprendra:*

- ✓ *une évaluation des compétences, qui permettra aux adultes peu qualifiés d'identifier leurs compétences existantes et celles qui doivent être relevées;*
- ✓ *une offre d'apprentissage, qui tiendra compte des besoins spécifiques des personnes concernées et des marchés de l'emploi locaux;*
- ✓ *des possibilités de validation et de reconnaissance des compétences.*

## **Renforcer la résilience: compétences clés, compétences plus poussées et plus complexes**

L'éducation et la formation formelles devraient doter chacun de nous d'un large éventail de compétences, qui ouvrirait la porte de l'épanouissement et du développement personnels, de l'inclusion sociale, de la citoyenneté active et de l'emploi. Ces compétences vont de la lecture et de l'écriture, du calcul, des sciences et des langues étrangères à des compétences transversales et aptitudes clés, notamment la compétence numérique, l'esprit d'entreprise, l'esprit critique, l'aptitude à résoudre des problèmes ou à apprendre à apprendre, en passant par la culture financière.

La personne qui acquiert ces compétences tôt dans la vie est parée pour développer les compétences plus élevées et plus complexes qui sont requises pour stimuler la créativité et l'innovation. Ces compétences doivent être renforcées tout au long de la vie, et permettre aux individus de s'épanouir dans des lieux de travail et une société en évolution rapide et de faire face à la complexité et à l'incertitude.

Si l'acquisition de certaines de ces compétences a déjà bien trouvé sa place dans les systèmes éducatifs, ce n'est généralement pas le cas pour certaines compétences clés telles que l'esprit d'entreprise et la citoyenneté, ou pour des compétences transversales. Lorsque certains États membres ont pris des mesures afin de les intégrer dans les curricula, cela n'a pas toujours été fait de manière systématique. Pour promouvoir une vision commune de deux de ces compétences, la Commission a élaboré des cadres de référence pour les compétences numériques<sup>4</sup> (désormais repris dans treize États membres) et pour l'esprit d'entreprise<sup>5</sup> — qui ont été publiés récemment.

La Commission poursuivra l'action menée avec les parties intéressées en vue de mettre au point des outils permettant d'évaluer et de valider ces compétences. Ces outils permettront à leur tour aux autorités publiques et organismes privés d'améliorer la qualité de leurs services d'orientation, de formation et de tutorat pour les jeunes, les demandeurs d'emploi et le public en général. La Commission apportera également son soutien aux États membres, régions et établissements d'enseignement et de formation de l'Union afin d'aider les jeunes à acquérir les compétences entrepreneuriales utiles à la création de leur propre entreprise commerciale ou sociale. Les programmes de l'Union tels qu'Erasmus+, COSME et le Fonds social européen apportent déjà un soutien financier à cette fin.

*2. Pour permettre à un plus grand nombre de personnes d'acquérir un socle de compétences, la Commission a l'intention de lancer une révision du **cadre des compétences clés**<sup>6</sup> en 2017. L'objectif est de dégager une compréhension commune*

<sup>4</sup> <https://ec.europa.eu/jrc/digcomp/>

<sup>5</sup> <https://ec.europa.eu/jrc/entrecomp>

<sup>6</sup> Recommandation 2006/962/CE sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

*des compétences clés et d'encourager davantage leur introduction dans les curricula d'éducation et de formation. Cette révision fournira également un soutien en vue d'améliorer l'élaboration et l'évaluation de ces compétences. Une attention particulière sera accordée à des actions destinées à favoriser l'avènement de **mentalités tournées vers l'esprit d'entreprise et l'innovation**, y compris en promouvant les expériences pratiques d'entrepreneuriat.*

### **Faire de l'EFP un premier choix**

L'enseignement et la formation professionnels (EFP) sont appréciés parce qu'ils favorisent les compétences spécifiques du poste de travail concerné autant que les compétences transversales, facilitent le passage à l'emploi et permettent le maintien et la mise à jour des compétences de la main-d'œuvre en fonction des besoins sectoriels, régionaux et locaux. Si plus de 13 millions d'apprenants participent à un programme d'EFP chaque année, il ressort des prévisions dans plusieurs États membres qu'une pénurie de personnes disposant des qualifications apportées par l'EFP est à craindre dans l'avenir.

Pour de nombreux jeunes et leurs parents, l'EFP demeure un second choix. La coordination entre les employeurs et les prestataires d'enseignement et de la formation est parfois difficile. L'EFP doit accroître son attractivité en offrant un service de qualité et une organisation flexible, en permettant une progression vers une formation professionnelle supérieure ou une formation universitaire et en resserrant ses liens avec le monde du travail.

Les propositions de cycles supérieurs en EFP sont en expansion constante et sont appréciées par les apprenants et les employeurs parce qu'elles apportent les compétences que requiert le marché du travail. Cette évolution doit être favorisée davantage et être dûment intégrée dans les cadres et systèmes de qualification ou de certification.

Les entreprises et les partenaires sociaux devraient être associés à la conception et à la fourniture de formules d'EFP à tous les niveaux, à l'instar de ce qui a été fait dans le «système dual» de l'apprentissage professionnel. L'EFP devrait comporter un important volet pratiqué en milieu professionnel, assorti dans la mesure du possible d'une expérience internationale.

3. *La Commission, en coopération avec les États membres, les partenaires sociaux et les établissements d'enseignement et de formation, soutiendra l'application des conclusions de Riga en faveur de compétences et qualifications professionnelles de qualité et en lien avec le marché du travail:*

- ✓ *en apportant un soutien aux initiatives permettant aux apprenants d'entreprendre une expérience d'apprentissage en milieu professionnel dans le cadre de leurs études;*
- ✓ *en élargissant la possibilité pour les étudiants de l'EFP de combiner des acquis d'apprentissage obtenus dans des contextes différents, en s'appuyant sur les instruments existants de l'EFP en matière d'assurance de la qualité<sup>7</sup> et de crédits et unités capitalisables<sup>8</sup>, et en conformité avec la version révisée de la recommandation relative au CEC;*
- ✓ *en soutenant le développement et accroissant la visibilité des possibilités d'EFP en cycles supérieurs grâce à des partenariats entre les prestataires d'éducation et de formation, les acteurs de la recherche et les entreprises, en accordant une attention particulière aux besoins en compétences de niveau supérieur à l'échelon sectoriel;*
- ✓ *en améliorant la disponibilité des données sur les résultats de l'EFP sur le marché du travail;*
- ✓ *en étudiant les moyens de rationaliser la gouvernance existante du secteur de l'EFP à l'échelon européen, notamment par l'attribution d'un rôle de coordination plus explicite au comité consultatif pour la formation professionnelle;*
- ✓ *en lançant une **première semaine européenne des compétences dans le domaine de l'EFP** en 2016 et en renforçant la coopération avec l'organisation WorldSkills afin que les études professionnelles soient mises en valeur en tant qu'option de première classe.*

### **Être connecté: mettre l'accent sur les compétences numériques**

Du fait d'une transformation numérique accélérée de l'économie, la quasi-totalité des emplois requiert désormais un certain niveau de compétence numérique, et il en va de même de la participation à la société au sens large. L'économie collaborative fait évoluer les modèles économiques; elle ouvre des perspectives et de nouvelles voies vers le travail, exige des compétences différentes et entraîne des défis comme l'accès aux possibilités de relèvement des compétences. La robotisation et l'intelligence artificielle remplacent les postes de travail cantonnés à des tâches routinières, non seulement dans l'enceinte des usines mais aussi dans les bureaux. L'accès aux services, dont les services numériques, est en mutation et requiert des utilisateurs, des prestataires et des pouvoirs publics une maîtrise des compétences numériques. La santé en ligne, par exemple, est en train de transformer la manière dont les gens ont accès aux soins de santé et en bénéficient.

<sup>7</sup> Cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (1); JO C 155 du 6.5.2009, p. 1.

<sup>8</sup> Système européen de crédits d'apprentissage pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET); JO C 155 du 6.5.2009, p. 2.

La demande de professionnels des technologies numériques a connu une croissance de 4 % par an au cours des dix dernières années. Or, la compétence numérique est lacunaire en Europe, à tous les niveaux. Malgré une croissance soutenue de l'emploi, le nombre de postes d'informaticiens vacants devrait doubler et atteindre 756 000 en 2020. De plus, près de la moitié de la population de l'UE ne dispose pas de compétences numériques de base et 20 % environ n'en a aucune. Les États membres, les entreprises et les particuliers doivent se montrer à la hauteur de l'enjeu et investir davantage dans la formation en compétences numériques (dont la programmation et l'informatique) à travers tout le spectre de l'éducation et de la formation.

L'Europe a besoin de personnes dotées d'une intelligence numérique, capables non seulement d'utiliser ces technologies, mais aussi d'innover et d'être à l'avant-garde grâce à elles. Sans cela, l'Europe ne parviendra pas à s'approprier cette transformation numérique. L'acquisition de nouvelles compétences est capitale pour suivre le rythme de l'évolution technologique, et les acteurs professionnels sont déjà en train de lancer des méthodes de formation innovantes. Les pôles de recherche et d'innovation peuvent également contribuer à développer et à transférer ces compétences, agissant comme autant de catalyseurs pour les investissements et pour la création d'entreprises et d'emplois.

4. *La Commission lance l'initiative d'une «Coalition en faveur des compétences numériques et de l'emploi», en vue de constituer un vaste réservoir de talents numériques et de faire en sorte que les particuliers et les travailleurs européens possèdent des compétences numériques adaptées.*

*À partir des résultats positifs de la grande coalition en faveur de l'emploi dans le secteur du numérique et de la stratégie de l'Union en faveur des compétences numériques, et en coordonnant leurs travaux avec ceux qui sont réalisés dans le cadre de «Apprentissage et formation 2020», les États membres sont invités à élaborer des stratégies nationales exhaustives en faveur des compétences numériques d'ici à la mi-2017 sur la base des objectifs fixés avant la fin de 2016. Les éléments abordés sont les suivants:*

- ✓ l'établissement de coalitions nationales en faveur des compétences numériques, reliant les autorités publiques, les entreprises, le monde de l'enseignement et de la formation et les parties intéressées du marché du travail;*
- ✓ l'élaboration de mesures concrètes en vue d'intégrer les compétences et les aptitudes numériques à tous les niveaux de l'éducation et de la formation, en soutenant les enseignants et les formateurs et en favorisant la participation active des entreprises et d'autres organisations.*

*La Commission rassemblera les États membres et les parties intéressées, y compris les partenaires sociaux, afin qu'ils s'engagent à agir et qu'ils recensent et partagent leurs bonnes pratiques, de manière telle que celles-ci puissent être plus facilement reproduites et amplifiées. Elle améliorera la diffusion de l'information sur les fonds de l'UE disponibles (Fonds structurels et d'investissement européens, initiative pour l'emploi des jeunes, Erasmus+) et étudiera les possibilités de financement, par*

*exemple au moyen de mécanismes de bons de formation.*

*La Commission suivra les progrès accomplis chaque année grâce à son rapport sur l'état d'avancement du numérique en Europe (EDPR).<sup>9</sup>*

## **2.2. RENFORCER LA VISIBILITE ET LA COMPARABILITE DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS**

Les certifications signalent aux employeurs ce que les personnes savent et sont capables de faire, mais elles mentionnent rarement les compétences acquises en dehors d'établissements d'apprentissage formel et ces compétences risquent par conséquent d'être sous-estimées. L'identification et la validation de ces compétences sont particulièrement importantes pour les personnes peu qualifiées, les chômeurs ou personnes exposées au risque de chômage, les personnes qui doivent changer de parcours de carrière et les migrants. Elles aident les personnes à mieux présenter et utiliser leur expérience et leur talent, à déterminer leurs besoins de formation complémentaire et à répondre aux offres de requalification.

En raison des différences existant entre les systèmes d'enseignement et de formation dans l'UE, les employeurs ont toutefois des difficultés à évaluer les connaissances et compétences des personnes titulaires d'une certification décernée dans un autre pays que le leur.

La mobilité transfrontière peut contribuer au bon fonctionnement des marchés du travail et offre aux gens des opportunités à saisir. Toutefois, parce que leurs qualifications ne sont pas suffisamment comprises et reconnues, les travailleurs de l'UE et d'ailleurs qui s'installent à l'étranger doivent souvent franchir davantage d'obstacles pour trouver un emploi ou sont moins bien payés que les travailleurs possédant des qualifications comparables acquises dans le pays d'accueil.

### **Améliorer la transparence et la comparabilité des certifications**

Au niveau de l'UE, la directive 2005/36/CE facilite la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles et l'accès aux professions réglementées, et la première procédure électronique UE de reconnaissance des qualifications professionnelles (la procédure de délivrance de la «carte professionnelle européenne»)<sup>10</sup> a vu le jour en janvier 2016 pour cinq professions. Le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie (CEC) a également été établi pour faciliter la compréhension et la comparaison de ce que les personnes ont effectivement appris (les «acquis d'apprentissage») au cours du parcours qui leur a permis d'obtenir leur certification.

Le CEC a encouragé les acteurs de secteurs éducatifs nationaux différents à coopérer pour concevoir des cadres de certifications nationaux cohérents en se fondant sur les acquis d'apprentissage. Un nouvel élan est toutefois nécessaire pour que le CEC soit une réalité concrète pour les individus et les organisations et qu'il sous-tende les décisions prises quotidiennement en matière de recrutement ou d'accès à l'apprentissage; cela implique notamment qu'il reflète les différentes manières dont l'apprentissage s'effectue.

<sup>9</sup> <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/europes-digital-progress-report-2016>

<sup>10</sup> Règlement d'exécution (UE) 2015/983 de la Commission du 24 juin 2015 sur la procédure de délivrance de la carte professionnelle européenne et l'application du mécanisme d'alerte conformément à la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil; JO L 159 du 25.6.2015, p. 27.

Plusieurs pays non européens ont manifesté leur intérêt pour le CEC, qui permettrait de comparer leurs certifications avec les certifications européennes. Il serait ainsi plus simple d'attirer des chercheurs et professionnels de haut niveau de pays extérieurs à l'Union afin d'assurer à notre économie les compétences dont elle a besoin et, inversement, cela permettrait à des chercheurs et professionnels de l'Union de trouver plus facilement un travail en dehors de l'Union. Cette approche est conforme à l'ambition qu'a l'UE de mener une politique de migration légale plus intelligente et bien gérée<sup>11</sup>. La révision de la directive «carte bleue»<sup>12</sup> est particulièrement importante à cet égard. La révision du CEC permettrait d'améliorer la compréhension des qualifications acquises à l'étranger et de faciliter l'intégration des migrants – tant les nouveaux arrivants que ceux qui résident déjà dans l'UE – sur le marché du travail de l'UE.

5. *Pour faciliter la compréhension des certifications et des compétences correspondantes et contribuer à leur meilleure utilisation sur le marché du travail de l'UE, la Commission présente une proposition de révision du **cadre européen des certifications**<sup>13</sup> [COM(2016) 383]. La révision vise:*

- ✓ *à faciliter une mise à jour régulière des systèmes nationaux de certification;*
- ✓ *à veiller à ce que les certifications référencées à un niveau du CEC satisfassent à des principes communs d'assurance qualité<sup>14</sup>;*
- ✓ *à veiller à ce que des principes communs soient appliqués aux systèmes d'unités capitalisables (crédits) lorsque les certifications référencées à un niveau du CEC sont fondées sur des unités capitalisables;*
- ✓ *à encourager les partenaires sociaux, les services publics de l'emploi, les prestataires d'enseignement et les pouvoirs publics à se servir du CEC pour promouvoir la transparence et la comparaison des certifications;*
- ✓ *à promouvoir la comparabilité des certifications entre les pays auxquels s'applique le CEC et d'autres pays, en particulier les pays voisins de l'Union et les autres pays disposant de cadres de certifications bien développés, conformément aux accords internationaux conclus par l'Union.*

## **Profilage rapide des compétences et qualifications des migrants**

Parmi les personnes résidant dans l'UE, les ressortissants de pays tiers sont moins nombreux que les ressortissants d'États membres à avoir obtenu une certification du deuxième (ou même du premier) cycle de l'enseignement secondaire. Environ 25 % des ressortissants de pays tiers ont des compétences élevées. Néanmoins, environ deux tiers des migrants hautement qualifiés sont inactifs ou chômeurs ou occupent un emploi pour lequel ils sont surqualifiés. En outre, des migrants résidant déjà dans l'UE, ainsi que les migrants récemment arrivés, y compris les réfugiés, peuvent avoir une connaissance limitée de la langue du pays d'accueil.

<sup>11</sup> Un agenda européen en matière de migration [COM(2015) 240]; Vers une réforme du régime d'asile européen commun et une amélioration des voies d'entrée légale en Europe [COM(2016) 197].

<sup>12</sup> Proposition de directive établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi nécessitant des compétences élevées; COM(2016) 378.

<sup>13</sup> Recommandation établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie; JO C 111 du 6.5.2008, p. 1.

<sup>14</sup> Des principes d'assurance qualité européens applicables à l'enseignement général sont actuellement en discussion dans le cadre de la stratégie «Éducation et formation 2020».

Comprendre les compétences, les certifications et l'expérience professionnelle des migrants récemment arrivés constitue un défi pour de nombreux États membres de l'UE. Les outils mis au point dans le cadre de l'Europass<sup>15</sup>, du CEC et de l'apprentissage par les pairs ainsi que les échanges entre les États membres et les autorités compétentes peuvent faciliter le profilage des compétences des migrants et leur intégration. Déterminer rapidement les compétences des migrants peut aider à définir les premières mesures nécessaires à l'intégration de ceux-ci dans la société et sur le marché du travail du pays hôte. Cela peut impliquer de les orienter vers les formations appropriées (y compris une formation linguistique, une formation en entreprise ou un apprentissage par l'intermédiaire de l'Alliance européenne pour l'apprentissage) ou vers les services de l'emploi.

6. *Afin d'accélérer l'intégration des ressortissants de pays tiers, la Commission va:*

- ✓ *lancer un «outil de profilage des compétences des ressortissants de pays tiers». Cet outil aidera les services des pays d'arrivée et d'accueil à déterminer et à documenter les compétences, les certifications et l'expérience des ressortissants de pays tiers nouvellement arrivés;*
- ✓ *collaborer avec les autorités nationales pour contribuer à la reconnaissance des compétences et certifications des migrants, y compris les réfugiés, soutenir la formation du personnel des structures d'accueil de sorte que les procédures de reconnaissance soient accélérées, et promouvoir le partage des informations et des meilleures pratiques en matière de compréhension et de reconnaissance des compétences et certifications;*
- ✓ *permettre aux migrants récemment arrivés, y compris les réfugiés, d'apprendre des langues en ligne grâce au soutien linguistique en ligne d'Erasmus+ (100 000 licences concernant des cours de langue en ligne seront mises à leur disposition sur une période de trois ans)<sup>16</sup>.*

### **2.3. VEILLE STRATEGIQUE SUR LES BESOINS DE COMPETENCES, DOCUMENTATION ET CHOIX DE CARRIERE ECLAIRES**

Les responsables politiques et les prestataires d'enseignement ont besoin de données solides sur les compétences qui seront nécessaires à l'avenir pour les aider à prendre les bonnes décisions en matière de politiques et de réformes, de curricula et d'investissements. Cependant, il est difficile, en raison de l'évolution rapide du marché du travail, de disposer d'informations fiables. En outre, il n'existe pas de solution passe-partout: les besoins de compétences dépendent des marchés du travail locaux et régionaux autant que des tendances mondiales, ce qui fait varier la demande de compétences propres à certaines professions en fonction de la région ou du secteur économique.

#### **Une meilleure information pour de meilleurs choix**

Les personnes cherchant un emploi ou s'interrogeant sur le choix et le lieu d'une formation ou d'études doivent pouvoir avoir accès et donner un sens aux données disponibles en matière de veille stratégique sur les besoins de compétences. Les personnes ont également besoin de moyens appropriés pour évaluer elles-mêmes leurs compétences et présenter leurs compétences et certifications de manière efficace. De

<sup>15</sup> Cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass); JO L 390 du 31.12.2004, p. 6.

<sup>16</sup> L'ensemble des actions destinées à faciliter l'intégration des ressortissants de pays tiers est présenté dans le plan d'action en faveur de l'intégration des ressortissants de pays tiers; COM(2016) 377.

même, les employeurs et autres organisations ont tout à gagner de moyens plus efficaces et plus efficaces d'identifier et de recruter les personnes ayant les compétences recherchées.

L'efficacité de la veille stratégique sur les besoins de compétences varie d'un État membre à l'autre dans l'UE. Dans certains d'entre eux, des partenariats entre les partenaires sociaux, les pouvoirs publics et les prestataires d'enseignement permettent déjà de déterminer efficacement les besoins de compétences et d'adapter les curricula en conséquence. Dans d'autres, ces partenariats ne sont pas encore la norme.

La coopération est plus efficace lorsqu'elle s'appuie sur les spécialisations et atouts régionaux et locaux. Une meilleure interaction locale entre l'enseignement et la formation, d'une part, et le marché du travail, d'autre part, soutenue par des investissements ciblés, peut également limiter la fuite des cerveaux et contribuer à développer, à retenir et à attirer le talent nécessaire dans certaines régions et dans certains secteurs.

7. *Afin d'aider les personnes à faire des choix de carrière et d'apprentissage en toute connaissance de cause, la Commission va proposer une **révision du cadre Europass**<sup>17</sup> visant à créer une plateforme de services en ligne intuitive et intégrée. Celle-ci fournira des outils web de documentation et de partage d'informations sur les compétences et les certifications ainsi que des outils gratuits d'autoévaluation.*

*Les données sur les besoins et tendances en matière de compétences seront améliorées grâce à l'indexation des ressources web et à l'analyse des mégadonnées; ces données seront étayées par des éléments provenant de différents secteurs, agrégeant des informations précises en temps réel dans le service offert par le «Panorama européen des compétences» (outil existant) dans le cadre d'un service Europass intégré.*

8. *La Commission approfondira l'analyse de la question de la **fuite des cerveaux** et encouragera le partage des meilleures pratiques qui permettent de faire face efficacement au problème.*

### **Stimuler la veille stratégique sur les besoins de compétences et la coopération dans des secteurs économiques**

Les besoins de compétences actuels et futurs varient d'un secteur économique à l'autre. De nouveaux secteurs apparaissent ou se métamorphosent, principalement, mais pas exclusivement, sous l'effet de l'évolution technologique. La transition – fondée sur l'innovation – vers une économie circulaire et sobre en carbone ainsi que les technologies clés génériques (TCG), telles que les nanotechnologies, l'intelligence artificielle et la robotique, sont en train de transformer un nombre croissant de secteurs. Disposer des compétences nécessaires au bon moment est essentiel pour garantir la compétitivité et l'innovation. La disponibilité de compétences de haut niveau pèse également lourd dans les décisions d'investissement. Eu égard au rythme de l'évolution technologique, les entreprises, en particulier les PME, ont un défi majeur à relever: mieux anticiper et gérer cette évolution porteuse de transformation en ce qui concerne les exigences en matière de compétences.

De nombreuses initiatives sectorielles – et régionales – associant des organisations et des organismes publics et privés ont été prises pour promouvoir l'acquisition de compétences.

<sup>17</sup> Cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass); JO L 390 du 31.12.2004, p. 6.

Toutefois, ces projets restent souvent fragmentés et leur incidence sur le système d'enseignement et de formation est limitée. C'est pourquoi la mobilisation de l'industrie, y compris des partenaires sociaux, est indispensable dans l'optique de la conception et de la mise en œuvre de solutions. Il est dès lors nécessaire qu'une approche stratégique soit appliquée à des marchés bien définis et à des besoins de compétences sectoriels.

Pour garantir des résultats durables ayant une réelle incidence, la coopération sectorielle en matière de compétences peut utilement se relier à des stratégies de croissance des secteurs concernés et s'appuyer sur un engagement politique et l'implication des parties intéressées à l'échelon européen, national et régional.

9. *Afin d'améliorer la veille stratégique sur les besoins de compétences et de remédier aux pénuries de compétences dans certains secteurs économiques, la Commission est en train de lancer un **plan de coopération sectorielle en matière de compétences**. Celui-ci contribuera à mobiliser et à coordonner les acteurs clés, à encourager l'investissement privé et à promouvoir un usage plus stratégique des programmes de financement européens et nationaux concernés.*

*Des partenariats sectoriels sur les compétences seront constitués, dans l'industrie et les services, au niveau de l'UE et déployés ensuite à l'échelon national (ou, le cas échéant, régional) pour:*

- ✓ *faire aboutir les stratégies sectorielles des cinq à dix prochaines années à l'identification de besoins de compétences et à l'élaboration de solutions concrètes, telles que le développement en commun d'offres d'EFP de niveau supérieur et la création de partenariats associant les entreprises, l'enseignement et la recherche;*
- ✓ *soutenir, le cas échéant, des accords sur la reconnaissance des qualifications et certifications sectorielles.*

*Le plan, qui fera l'objet de travaux préparatoires commençant en 2016, sera soutenu par des instruments financiers existants de l'UE<sup>18</sup> et initialement testé dans le cadre d'un processus orienté vers la demande et limité à six secteurs: **l'automobile, la technologie maritime, l'espace, la défense, le textile et le tourisme**. D'autres domaines (la construction, l'acier, la santé, les technologies vertes et les énergies renouvelables) seront évalués à l'occasion d'une deuxième phase de mise en œuvre qui commencera dès 2017. Les secteurs choisis comprennent des secteurs où interviennent des technologies de pointe, le but étant de garantir leur compétitivité à long terme, mais aussi des secteurs plus traditionnels qui doivent faire face à des défis spécifiques à court et moyen terme.*

## **Mieux comprendre la performance des diplômés**

Les universités et les prestataires d'EFP préparent les jeunes à la vie professionnelle. Ils doivent donc comprendre l'évolution du marché de l'emploi, savoir dans quelle mesure leurs anciens étudiants trouvent facilement un emploi et adapter leurs programmes en conséquence. Les étudiants et leur famille ont également besoin de ces informations pour

<sup>18</sup> La Commission a entamé un dialogue avec certains secteurs, collectant des données sur les écarts de compétences et leur incidence potentielle sur l'emploi, la croissance, l'innovation et la compétitivité. Sur la base de cette analyse et eu égard à l'engagement déterminé des politiques et des parties intéressées au niveau de l'UE et à l'échelon national, six secteurs ont été retenus pour cette phase pilote.

choisir en connaissance de cause le contenu et le lieu des études. Toutefois, l'adaptation des curricula prend du temps et constitue un processus complexe.

Il faudrait disposer plus facilement d'informations meilleures et plus comparables sur les résultats des diplômés de l'enseignement supérieur – académique ou professionnel – sur le marché du travail ou sur leur progression au sein du parcours d'enseignement et de formation. Cette mise à disposition d'informations devrait s'appuyer sur des indicateurs d'assurance qualité, sur des données administratives (y compris fiscales et de sécurité sociale) et sur des approches fondées sur des enquêtes exploitant les plateformes sociales et médias sociaux, le cas échéant.

Des mécanismes de suivi des diplômés de l'enseignement supérieur ont été mis en place dans un certain nombre d'États membres. Les systèmes de suivi à grande échelle des diplômés de l'EFP sont moins bien développés et, ici aussi, il est possible d'aider les États membres à améliorer l'information.

10. *Afin d'aider les étudiants et les prestataires d'enseignement à évaluer la pertinence de l'offre d'enseignement ou de formation, la Commission prévoit de proposer dans un premier temps, en 2017, une initiative sur le suivi des diplômés de l'enseignement supérieur en vue d'aider les États membres à améliorer l'information sur la progression des diplômés sur le marché du travail.*

### **3. ACCELERER LE RYTHME DES TRAVAUX EN COURS**

Les dix initiatives clés exposées ci-dessus s'intègrent dans une stratégie ambitieuse menée à long terme en vue de garantir l'acquisition par les citoyens des compétences dont ils ont besoin pour s'épanouir à la fois sur le marché du travail et dans la société au sens large.

D'autres chantiers ouverts à l'échelon de l'Union ou dans les États membres contribueront aussi à l'avancement de la présente stratégie en matière de compétences, améliorant les possibilités d'apprentissage des personnes et garantissant que l'enseignement et la formation répondront aux attentes au XXI<sup>e</sup> siècle. Un effort particulier est nécessaire pour contribuer à combler le fossé entre l'enseignement et la formation et le marché du travail. Les investissements dans la modernisation de l'EFP et de l'enseignement supérieur doivent être renforcés, et le potentiel que recèlent ces secteurs de l'enseignement en tant que moteurs de développement régional doit être pleinement exploité.

#### **3.1. ACCROÎTRE LES POSSIBILITÉS D'APPRENTISSAGE**

##### **Promouvoir l'apprentissage par le travail et les partenariats entreprises-enseignement**

L'apprentissage par le travail, sous des formes telles que l'apprentissage professionnel, est un tremplin avéré vers un emploi de qualité et le développement de compétences adaptées au marché du travail, y compris des compétences transversales et non techniques; les partenaires sociaux y jouent généralement un rôle clé. Toutefois, le nombre de bénéficiaires de ce mode d'apprentissage devrait augmenter. Actuellement, seul un quart des élèves du deuxième cycle de l'enseignement professionnel secondaire

participent à des programmes de formation par le travail, tandis que les programmes de l'enseignement général ou supérieur prévoient rarement une expérience en milieu professionnel. Les partenariats entreprises-enseignement peuvent, en faisant intervenir tous les secteurs et niveaux d'éducation et de formation, libérer ce potentiel.

Certaines initiatives probantes montrent la voie en associant les acteurs du marché du travail au monde de l'éducation et de la formation et en mettant aux jeunes le pied à l'étrier de l'emploi. L'Alliance européenne pour l'apprentissage a mobilisé à ce jour 250 000 possibilités d'emploi et de formation en entreprise pour des jeunes. Grâce au Pacte européen pour la jeunesse, un million de jeunes vont bénéficier d'une formation aux compétences numériques et 100 000 étudiants d'un programme de «classe intelligente». Au travers de la grande coalition en faveur de l'emploi dans le secteur du numérique, des entreprises et d'autres organisations ont proposé des millions de possibilités de formation supplémentaires<sup>19</sup>.

Pour l'enseignement supérieur et post-universitaire, l'Institut européen d'innovation et de technologie (EIT) est un exemple de la manière dont la coopération avec les entreprises et les établissements de recherche peut faciliter la mise au point des curricula, promouvoir les programmes de mobilité et favoriser l'accès aux infrastructures industrielles et de recherche à des fins de formation pratique dans un environnement réel.

Si ces initiatives constituent autant de signaux positifs, elles restent clairement insuffisantes. Pour permettre aux apprenants de s'exposer davantage au monde du travail, **la Commission va élaborer un ensemble de services de soutien destiné à faciliter le partage des connaissances, la mise en réseau et la coopération en matière d'apprentissage professionnel.** Elle appuiera les réformes structurelles par l'échange de conseils entre pairs et le partage de bonnes pratiques, notamment au moyen des médias sociaux.

**Les partenaires sociaux de plusieurs secteurs, dont le commerce, la construction et les télécommunications, sont parvenus à des positions communes sur la question des compétences, notamment en ce qui concerne des initiatives spécifiques en matière de stages. Plusieurs partenaires sociaux de l'Union, dans différents secteurs économiques, ont également pris ensemble, sous l'égide de l'Alliance pour l'apprentissage, l'engagement de fournir davantage de stages et d'en améliorer la qualité. C'est également une des priorités du programme de travail commun des partenaires sociaux européens pour la période 2015-2017. La Commission aidera les partenaires sociaux à poursuivre l'exploitation des résultats de leurs projets communs, par exemple en étudiant le rapport coût-efficacité des apprentissages et en envisageant la création d'un cadre de qualité pour les apprentissages.**

### **Un soutien accru à la mobilité des apprenants**

Davantage d'apprenants devraient être en mesure de bénéficier d'une expérience d'apprentissage à l'étranger. Les données montrent que les jeunes sans expérience internationale trouvent un emploi beaucoup moins vite que ceux qui étudient ou se forment à l'étranger, ces derniers s'adaptant plus rapidement aux situations nouvelles et étant mieux à même de résoudre les problèmes. L'Union européenne a récemment adapté

<sup>19</sup> <http://www.linkedpolicies.eu/pledge>.

son cadre juridique en faveur des étudiants et chercheurs ressortissants de pays tiers<sup>20</sup>, notamment pour qu'il soit plus facile d'attirer et de retenir ces talents.

La tradition de mobilité des étudiants dans l'enseignement supérieur est déjà solidement ancrée. À ce jour, plus de trois millions d'étudiants ont participé au programme Erasmus. Des possibilités de mobilité s'offrent aussi aux apprentis et apprenants de l'enseignement et de la formation professionnels initiaux (EFPI), grâce au soutien du programme Erasmus+. Cependant, les possibilités de mobilité destinées aux apprenants sont très insuffisantes pour répondre à la demande actuelle. Seuls quelques pays prévoient des possibilités de mobilité dans leurs systèmes nationaux d'éducation ou de formation et leurs programmes destinés à la jeunesse.

Les expériences d'apprentissage et de travail à l'étranger sont pourtant aussi bénéfiques pour les apprentis. Pour améliorer les conditions de leur mobilité, la Commission mène un projet pilote commandé par le Parlement européen en vue d'évaluer la faisabilité et les avantages de séjours à l'étranger de plus longue durée (6 à 12 mois) destinés aux apprentis.

Le soutien du seul budget de l'Union ne sera jamais suffisant. L'intégration par les États membres d'un soutien à la mobilité dans leurs programmes nationaux, le cas échéant, pourrait aider à ce qu'une proportion importante de jeunes bénéficient d'une expérience à l'étranger.

La qualité des stages, tant sur un lieu de travail que pour des études, est essentielle. Le financement doit aller de pair avec des politiques et mesures nationales qui encouragent et valorisent les acquis de l'apprentissage et garantissent la pertinence et la qualité de la formation. **En 2016, un tableau de bord de la mobilité dans l'EFPI sera lancé pour donner une image des mesures de soutien mises en place à travers l'Union; il constituera une bonne base pour détecter les domaines dans lesquels des efforts supplémentaires doivent être consentis.**

### **Développer les possibilités d'apprentissage sur le lieu de travail**

La plus grande partie de la main-d'œuvre européenne des deux prochaines décennies sera constituée de travailleurs qui ont déjà atteint l'âge adulte aujourd'hui. Ceux-ci doivent donc pouvoir se former en permanence pour mettre à jour leurs compétences et exploiter de nouveaux débouchés professionnels.

Pourtant, seul un adulte sur dix participe actuellement à un apprentissage organisé, et il s'agit le plus souvent des travailleurs plus qualifiés et des salariés des grandes entreprises. En 2010, environ un tiers des entreprises de l'UE n'offraient aucune formation à leur personnel, tandis qu'environ un tiers seulement des salariés suivaient une formation, sous une forme ou une autre. Plus récemment, un quart des salariés ont indiqué ne pas avoir développé leurs compétences depuis qu'ils ont intégré leur poste.

Il est possible d'en faire davantage pour soutenir les environnements d'apprentissage sur le lieu de travail, et permettre en particulier aux PME de proposer des formations à leurs salariés, par exemple en facilitant la mise en commun des ressources et des infrastructures pour la formation commune. Les Fonds structurels et d'investissement européens sont déjà disponibles pour soutenir la modernisation des infrastructures

<sup>20</sup> Directive (UE) 2016/801 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair.

d'éducation et de formation. **La Commission examine actuellement, en collaboration avec le Fonds européen d'investissement (FEI), les possibilités de soutenir davantage les prêts bancaires octroyés à des taux favorables aux PME au moyen d'un instrument financier spécifiquement consacré à l'acquisition de compétences.**

### **Accroître les possibilités de validation de l'apprentissage non formel et informel**

Toute personne doit pouvoir mobiliser l'ensemble de ses compétences pour évoluer dans sa carrière ou poursuivre sa formation. L'apprentissage et les compétences s'acquièrent de plus en plus dans une grande diversité de contextes autres que le système d'enseignement et de formation formel, notamment par l'expérience professionnelle, la formation en entreprise, l'utilisation de ressources numériques ou le volontariat. Ces compétences peuvent être validées par l'identification et la documentation, l'évaluation et la certification, avec des formules conduisant à une qualification partielle ou complète.

Toutefois, dans de nombreux pays, les possibilités de validation sont peu connues et mal acceptées. Dans certains pays, la validation n'est possible que dans le cadre de projets spécifiques, tandis que dans d'autres, les coûts administratifs y afférents sont prohibitifs.

**Pour aider les décideurs politiques et les praticiens à établir des modalités nationales de validation d'ici à 2018<sup>21</sup>, la Commission et le Cedefop ont publié, au début de 2016, des lignes directrices pour la validation des acquis, qu'ils actualiseront régulièrement. Une mise à jour de l'inventaire européen de validation des apprentissages non formels et informels, qui présente un instantané de la situation en Europe et donne des exemples de bonnes pratiques, sera publiée à la fin de 2016.**

## **3.2. POURSUIVRE LES EFFORTS DE MODERNISATION**

### **Soutenir les enseignants et les formateurs**

Les apprenants de tous âges ont besoin d'excellents enseignants pour les aider à acquérir les multiples compétences et attitudes nécessaires dans la vie en société et, plus tard, dans la vie professionnelle. Les résultats en matière d'éducation et de formation varient essentiellement en fonction des caractéristiques personnelles et de la situation familiale des apprenants. Toutefois, dans les établissements d'enseignement, ce sont les enseignants et les formateurs qui ont l'incidence la plus forte sur les performances des apprenants. En effet, ils peuvent inspirer ces derniers et les aider à acquérir des compétences plus poussées et mieux adaptées. Ils jouent également un rôle clé en ce qui concerne l'introduction de nouvelles méthodes d'enseignement et d'apprentissage, la stimulation de la créativité et de l'innovation, ainsi que la capacité de vaincre les préjugés et de tirer le meilleur de classes caractérisées par une diversité croissante.

Dans de nombreux pays, le vieillissement des enseignants est une tendance alarmante. Leur départ à la retraite accroît le risque de perte d'expérience et de pénurie de personnel. Il est dès lors nécessaire de recourir à des procédures de recrutement innovantes, d'offrir des conditions de travail attrayantes et de prendre des mesures de maintien dans la profession pour constituer une nouvelle génération de professionnels de l'enseignement.

<sup>21</sup> Validation de l'apprentissage non formel et informel; JO C 398 du 22.12.2012, p. 1.

Il est prioritaire et de plus en plus urgent dans toute l'UE d'accroître les compétences des enseignants, y compris de ceux qui exercent leur profession depuis longtemps.

**La Commission soutiendra l'échange de bonnes pratiques dans ce domaine entre États membres et parties intéressées au moyen de la coopération et de possibilités de mobilité. Une attention particulière sera accordée à l'innovation dans le domaine de la pédagogie; il s'agira notamment de soutenir des curricula flexibles, de promouvoir des approches pluridisciplinaires et coopératives au sein des institutions, de soutenir le développement professionnel pour renforcer les pratiques pédagogiques innovantes, y compris l'utilisation et l'intégration d'outils numériques dans les salles de classe, ainsi que de stimuler l'esprit d'entreprise.**

### **Moderniser l'enseignement supérieur**

En 2025, près de la moitié des offres d'emplois dans l'UE exigeront des qualifications élevées, habituellement acquises dans le cadre de programmes universitaires et professionnels de niveau supérieur. On considère généralement que les compétences acquises par ce moyen sont des facteurs de productivité et d'innovation. Les diplômés ont de meilleures perspectives d'emploi et des revenus plus élevés que les personnes n'ayant qu'un diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire.

Une récente consultation publique sur le «projet pour la modernisation des systèmes d'enseignement supérieur en Europe»<sup>22</sup> a montré que plus des deux tiers des étudiants et des jeunes diplômés considèrent qu'il y a une inadéquation entre l'offre de diplômés et les connaissances et compétences dont l'économie a réellement besoin. Près de la moitié des prestataires d'enseignement supérieur partagent cette analyse. Il est également souligné dans ce cadre que les établissements d'enseignement supérieur doivent jouer un rôle actif à l'échelon régional et national, non seulement pour fournir des travailleurs qualifiés au marché du travail, mais aussi pour promouvoir l'innovation.

Les parties intéressées ont également avancé comme défis l'incidence de la technologie et de la mondialisation sur l'enseignement supérieur, ainsi que la nécessité d'améliorer les résultats des diplômés en matière d'apprentissage et d'emploi, afin de donner aux futurs étudiants de meilleures orientations et de favoriser la pluridisciplinarité.

**La Commission coopérera avec les parties intéressées pour soutenir la modernisation de l'enseignement supérieur, en s'appuyant sur les résultats de la consultation publique. Cela comportera, notamment, le développement de cadres pour l'évaluation des compétences concernant différentes disciplines de l'enseignement supérieur afin de permettre une évaluation comparable des compétences des étudiants et des diplômés.**

\*\*\*

## **4. MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE**

La nouvelle stratégie en matière de compétences fixe des objectifs communs pour l'UE, les États membres et les parties prenantes à tous les niveaux. Son objectif est de parvenir à une vision commune et à une volonté partagée de coopérer pour améliorer la qualité et la pertinence de l'acquisition de compétences afin de suivre l'évolution rapide des besoins du marché du travail en matière de compétences, de doter chacun d'un niveau minimum

<sup>22</sup> Soutenir la croissance et les emplois - un projet pour la modernisation des systèmes d'enseignement supérieur en Europe COM(2011) 567 final.

de compétences de base et de rendre les qualifications plus compréhensibles, ce qui permettra aux travailleurs et aux apprenants de se déplacer plus facilement à l'intérieur de l'Union.

Les partenaires sociaux auront un rôle central à jouer dans le succès de cette stratégie et devront s'appuyer sur les initiatives prises au niveau national et européen, tirer parti de connaissances sectorielles spécifiques et agir à l'intérieur des secteurs et dans toute l'industrie.

Le semestre européen pour la coordination des politiques économiques continuera de jouer un rôle majeur dans le suivi des réformes des politiques dans le domaine de l'éducation, de la formation et des compétences. L'UE évaluera les efforts de réforme des États membres au moyen de son analyse par pays, la promotion de l'apprentissage mutuel et l'élaboration de politiques fondées sur des éléments factuels. Afin d'aider à la mise au point et à l'exécution des réformes, la Commission, en coopération avec l'OCDE, assistera les États membres dans la mise en place de stratégies et de plans d'action nationaux concernant les compétences, reposant sur une approche qui associe tous les ministères.

L'un des principaux objectifs de la nouvelle stratégie en matière de compétences est de sensibiliser le monde politique à l'importance capitale que revêtent les compétences pour l'emploi et les perspectives de croissance en Europe, et de porter cette question au plus haut niveau politique. Pour soutenir la dynamique politique, la Commission examinera les moyens de présenter régulièrement les progrès accomplis. Les rapports établis à cette fin pourraient contribuer aux préparations du semestre européen et éclairer les débats politiques au Conseil européen.

La Commission engagera également un dialogue plus approfondi avec les États membres sur la manière d'utiliser au mieux les possibilités offertes par les programmes de financement existants pour répondre aux objectifs de la stratégie. Les principaux instruments concernés sont le Fonds social européen (FSE), le Fonds européen de développement régional (FEDER), le Fonds européen agricole pour le développement rural (Feader), le Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche (FEAMP), le Fonds «Asile, migration et intégration» (FAM), Horizon 2020 et Erasmus+. Le potentiel de la BEI et d'autres organismes et produits financiers, y compris le Fonds européen pour les investissements stratégiques, devrait aussi être pleinement utilisé pour stimuler les investissements du secteur privé dans le développement des compétences.

A l'occasion du réexamen à mi-parcours du cadre financier pluriannuel 2014-2020, la Commission se penchera sur la nécessité d'apporter des adaptations pour atteindre les objectifs de la stratégie. À plus long terme et au-delà de 2020, elle favorisera un débat sur les différents instruments de financement destinés à soutenir le développement des compétences.

La simplification des structures de gouvernance actuelles contribuerait à mieux coordonner la mise en œuvre de certaines initiatives proposées dans la présente stratégie. Dans un premier temps, il conviendra de réorganiser plusieurs groupes d'experts au niveau de l'UE qui s'occupent des compétences et des qualifications, sans préjudice de la gouvernance actuellement en place pour les professions réglementées. D'autres actions seraient menées ensuite, sur la base d'une évaluation des structures de gouvernance existantes. Il y aura lieu de garantir la coordination et la cohérence avec le cadre stratégique «Éducation et formation 2020» pour la coopération européenne dans le

domaine de l'éducation et de la formation<sup>23</sup> et ses priorités récemment adoptées<sup>24</sup>. De même, la coordination entre les centres de contact nationaux soutenus par l'UE pour le CEC, Europass et Euroguidance sera encouragée afin de parvenir à ce que les différentes initiatives européennes relatives aux compétences possèdent une seule interface vis-à-vis des parties prenantes nationales et afin de faciliter l'accès des utilisateurs. Cette simplification sera réalisée en concertation avec les États membres.

La Commission invite le Parlement européen, le Conseil, le Comité économique et social européen et le Comité des régions à approuver la présente stratégie et à soutenir activement sa mise en œuvre en étroite coopération avec toutes les parties prenantes concernées. La Commission s'engage à favoriser la concertation et le dialogue permanents sur la stratégie en matière de compétences avec un large éventail de parties prenantes et le grand public.

<sup>23</sup> Cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»), JO C 119 du 28.5.2009, p. 2.

<sup>24</sup> Nouvelles priorités pour la coopération européenne en matière d'éducation et de formation, JO C 417 du 15.12.2015, p. 25.

## ANNEXE

### LISTE DES ACTIONS ET CALENDRIER INDICATIF

ACTION		CALENDRIER
<b>Améliorer la qualité et la pertinence de l'acquisition des compétences</b>		
Renforcer l'assise: compétences de base	Proposition de la Commission relative à une recommandation du Conseil sur l'établissement d'une garantie de compétences [voir COM(2016) 382]	<b>Juin 2016</b>
Renforcer la résilience: compétences clés, compétences plus poussées et plus complexes	Proposition de la Commission visant à revoir les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie, en mettant un accent particulier sur la promotion de l'esprit d'entreprise, et le cadre de référence européen y afférent	<b>4<sup>e</sup> trimestre 2017</b>
Faire de l'EFP un premier choix	Propositions de la Commission en faveur de la modernisation de l'EFP, telles qu'une éventuelle révision du cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ) et du système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)	<b>2<sup>e</sup> trimestre 2017</b>
Être connecté: mettre l'accent sur les compétences numériques	Lancement de l'initiative «Coalition en faveur des compétences et des emplois numériques»	<b>Fin 2016</b>
<b>Renforcer la visibilité et la comparabilité des compétences et des qualifications</b>		
Améliorer la transparence et la comparabilité des certifications	Proposition de la Commission relative à la révision du cadre européen des certifications [voir COM(2016) 383]	<b>Juin 2016</b>
Profilage rapide des compétences et qualifications des migrants	Lancement d'un «Outil de profilage des compétences des ressortissants de pays tiers»	<b>Juin 2016</b>
<b>Veille stratégique sur les besoins de compétences, documentation et choix de carrière éclairés</b>		
Une meilleure information pour de meilleurs choix	Proposition de la Commission relative à la révision du cadre d'Europass en vue de fournir de meilleurs services en matière de compétences et de qualifications	<b>3<sup>e</sup> trimestre 2016</b>
Une meilleure information pour de meilleurs choix	Analyse approfondie et échange de bonnes pratiques pour lutter contre la fuite des cerveaux	<b>Fin 2016</b>
Stimuler la veille stratégique sur les besoins de	Lancement d'un plan pour la coopération sectorielle dans le domaine des compétences	<b>Juin 2016</b>

compétences dans des secteurs économiques		
Mieux comprendre la performance des diplômés	Proposition de la Commission relative à une initiative concernant le suivi des diplômés	<b>2<sup>e</sup> trimestre 2017</b>