



CONSEIL DE L'UNION
EUROPÉENNE



**Conclusions du Conseil sur
des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux
Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les
besoins du marché du travail**

*2930ème session du Conseil EMPLOI, POLITIQUE SOCIAL
SANTÉ ET CONSOMMATEURS*

Bruxelles, le 9 mars 2009

Le Conseil a adopté les conclusions suivantes:

"LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

1. Saluant la communication de la Commission intitulée "Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux"¹, qui fait suite à la résolution du Conseil du 15 novembre 2007. Cette communication vise essentiellement à renforcer la capacité de l'Union à améliorer les compétences à tous les niveaux pour anticiper et faire coïncider les besoins du marché du travail et les compétences requises, et intégrer de manière permanente leur évaluation dans les politiques de l'UE en matière d'emploi et de croissance;
2. Rappelant les conclusions du Conseil du 21 novembre 2008 sur les priorités futures de la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels adoptées dans le cadre du processus de Copenhague;

¹ COM(2008) 868 final.

P R E S S E

3. Ayant à l'esprit que, dans le cadre de l'initiative européenne en faveur de l'emploi lancée récemment par la Commission dans son plan européen pour la relance économique, il est essentiel de continuer à investir dans les connaissances, les qualifications et les compétences et de prendre les mesures de recyclage et d'amélioration des compétences pour que l'Europe puisse saisir les occasions qui se présenteront lorsque la conjoncture s'améliorera;
4. Faisant suite au mandat donné par le Conseil européen de mars 2008, qui a confirmé que l'investissement dans le capital humain et la modernisation des marchés du travail représentent l'un des quatre domaines prioritaires de la stratégie de Lisbonne, et 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 de l'incidence du progrès technologique et du vieillissement démographique, et à proposer des mesures permettant d'anticiper les besoins futurs";
5. Gardant à l'esprit que, les situations variant considérablement d'un État membre ou d'une région à l'autre en ce qui concerne le profil de compétences de la population ou la répartition sectorielle de l'emploi, il est essentiel d'améliorer l'adéquation des compétences pour faire face à la fois à l'incidence de la crise sur l'emploi et au problème des perspectives à long terme pour la main-d'œuvre de l'UE; conscient également de la nécessité de tenir compte des incertitudes inhérentes aux prévisions à moyen terme relatives au marché du travail lors de la définition des mesures à prendre;
6. Attendant avec intérêt que soit menée une réflexion approfondie sur la base de la communication de la Commission européenne, avec la participation de tous les acteurs concernés, à savoir les États membres, la Commission européenne, le Parlement européen, les autres institutions européennes, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes;
7. Rappelant la stratégie européenne pour l'emploi, en particulier la ligne directrice intégrée n° 24 pour les politiques de l'emploi des États membres, invitant ces derniers à adapter leur systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences;
8. Rappelant à cet égard l'intérêt du cadre de référence européen pour les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie² et d'autres initiatives mettant l'accent sur l'importance de l'orientation tout au long de la vie, de la validation de l'éducation non formelle et de l'apprentissage informel, de la mobilité et de la transparence dans l'enseignement et la formation professionnels; rappelant également l'objectif existant de la stratégie de Lisbonne concernant la proposition moyenne de personnes participant à l'éducation et à la formation tout au long de la vie dans l'UE (au moins 12,5 % de la population adulte en âge de travailler);
9. Prenant en considération la contribution des politiques de flexicurité dans le cadre de la stratégie pour la croissance et l'emploi, en particulier les principes communs de flexicurité adoptés par le Conseil le 5 décembre 2007, approuvés par le Conseil européen le 14 décembre 2007³ et mis en évidence dans le rapport de la mission de l'UE pour la flexicurité⁴;

² Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 (2006/962/CE).

³ doc. 15497/07 et 16201/07.

⁴ doc. 17047/1/08 REV 1.

10. CONSIDÈRE:

- qu'il existe, à moyen et à long terme, un grand potentiel de création d'emplois en Europe, - aussi bien pour de nouveaux emplois que pour des emplois de remplacement; toutefois, les projections de création nette d'emplois font apparaître une dichotomie dans l'expansion de l'emploi entre les professions, avec une augmentation plus importante des emplois nécessitant des qualifications plus élevées;
- que les besoins de compétences et de qualifications augmenteront considérablement dans tous les types et à tous les niveaux de fonctions et attireront l'investissement nécessaire pour créer des emplois;
- que les employeurs demandent de plus en plus des compétences clés transversales;
- qu'il convient de veiller à une meilleure adéquation, à long terme, entre l'offre de compétences et la demande du marché du travail en améliorant les prévisions relatives aux compétences et au marché du travail;
- que, pour parvenir à une telle adéquation à long terme, toutes les personnes ayant reçu un enseignement de base doivent être dotées des compétences clés et des compétences horizontales qui leur permettront d'acquérir ensuite de nouvelles compétences spécifiques et de s'adapter, ce qui assurera leur employabilité tout au long de leur vie;

11. APPROUVE les messages clés ci-après:

- a) il est très important pour le redressement à court terme de l'Europe, mais également pour sa croissance et sa compétitivité à plus long terme, ainsi que pour l'équité et la cohésion sociale d'améliorer les compétences à tous les niveaux et de fournir un enseignement de qualité pour tous, en améliorant la capacité d'adaptation au changement des emplois et des personnes;
- b) il est tout aussi nécessaire de garantir à long terme une meilleure concordance entre l'offre de compétences et les besoins du marché du travail, car face à la montée du chômage, il convient d'assurer un meilleur suivi et une meilleure adéquation des compétences et des emplois disponibles, en particulier grâce à l'élaboration d'outils concrets pour les citoyens. Afin de faire mieux coïncider les compétences des citoyens européens et les besoins des marchés du travail de l'UE, il y a lieu de favoriser la mobilité professionnelle, sectorielle, géographique et sociale et, conformément aux traités, d'éliminer les obstacles à la libre circulation des travailleurs;

- c) la crise économique actuelle, la concurrence mondiale, les évolutions technologiques vers une économie à faibles émissions de CO₂ et le vieillissement démographique accélèrent le rythme de l'évolution du marché du travail et des besoins de compétences dans l'UE. L'UE améliorera sa compétitivité, attirera de nouveaux investissements et créera des emplois grâce à de nouvelles compétences et de nouvelles qualifications. Il est donc nécessaire d'améliorer la coopération entre les États membres et d'accroître les capacités méthodologiques, analytiques et d'apprentissage mutuel des États membres et de l'Union pour l'anticipation des compétences et des emplois. Dans le cadre de la stratégie pour la croissance et l'emploi, ces capacités d'apprentissage peuvent jouer un rôle décisif dans le succès des politiques intégrées de flexicurité s'inscrivant dans la stratégie européenne pour l'emploi;
- d) il est très important d'aider les États membres à anticiper les besoins futurs de compétences pour les travailleurs et les employeurs de l'UE en élaborant des projections régulièrement mises à jour concernant les tendances du marché du travail à l'échelon local, régional, national et européen et à analyser les compétences requises par secteur, ainsi qu'à élaborer des outils et des services permettant de remédier à l'inadéquation des compétences et d'aider les travailleurs à changer d'emploi, de pays ou de région. Il est essentiel que l'Union améliore sa compréhension des possibilités mondiales liées aux compétences et aux emplois, en coopérant à l'évaluation des compétences avec des pays hors de l'UE et des organisations internationales. Il est également important de mobiliser l'ensemble des politiques et des fonds de l'UE existants à cette fin;
- e) l'élaboration d'une stratégie nationale cohérente et globale d'éducation et de formation tout au long de la vie, y compris l'investissement dans l'éducation et la formation, est essentielle pour renforcer les capacités futures pour atteindre les objectifs économiques et sociaux. Il s'agit de combler les déficits de compétences à long terme pour assurer la cohésion sociale. Tous les citoyens devraient être dotés des compétences clés nécessaires pour s'adapter et répondre à l'évolution des besoins du marché du travail.

Le Conseil prend note de l'analyse de la Commission et des outils concrets qu'elle propose pour atteindre l'objectif essentiel qui est d'améliorer sensiblement la capacité des États membres et celle de l'Union à prévoir, anticiper et faire coïncider les besoins futurs de compétences et les besoins du marché du travail, notamment le service "Match and Map" pour les citoyens, l'"Observatoire du marché du travail européen" et les alertes précoces ad hoc en cas de déséquilibre potentiel sur le marché du travail. Le Conseil examinera les outils proposés, entre autres pour éviter les doubles emplois avec des outils existants. Les États membres peuvent s'inspirer des bonnes pratiques au niveau de l'UE notamment et conserver une autonomie pour la conception, l'élaboration et l'application de leurs propres outils.

12. ATTEND avec intérêt le résultat des mesures ci-après, la Commission ayant l'intention:

- a) de procéder à l'évaluation régulière de l'offre et de la demande à long terme sur les marchés du travail de l'UE jusqu'en 2020, ventilée par secteurs, professions, niveaux de qualifications et pays. Des projections actualisées seront publiées tous les deux ans à compter de 2010;
- b) d'accroître les capacités méthodologiques, analytiques et d'apprentissage mutuel de l'UE pour l'anticipation des compétences et des emplois;

- c) d'augmenter la capacité de l'UE à évaluer les effets sur l'emploi dans le contexte du développement durable, y compris des politiques liées à l'énergie et au changement climatique;

et demande à la Commission de tenir le Conseil au courant de toutes ces initiatives et des outils qui seront mis à la disposition des citoyens.

13. INVITE PAR CONSÉQUENT LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION À:

- a) mettre en place les politiques et les services nécessaires pour faire face aux besoins de compétences et aux déséquilibres du marché du travail, y compris une meilleure information sur les besoins de compétences à moyen et long terme dans l'UE, en mettant régulièrement à jour les projections des tendances futures macroéconomiques, démographiques et du marché du travail au niveau local, régional, national et européen, selon le cas, et l'analyse des besoins de compétences par secteur, en tenant compte des besoins des entreprises;
- b) élaborer des méthodologies de prévision et des capacités analytiques liées aux besoins de compétences;
- c) coopérer dans le cadre des politiques, instruments et processus communautaires existants;
- d) participer pleinement aux initiatives internationales en la matière, par exemple celles qui sont mises en place par l'OCDE et l'OIT (il conviendrait de veiller à ce que tous les États membres aient le droit de participer à ces travaux);
- e) promouvoir la coopération intersectorielle et à établir des synergies entre les politiques de l'éducation, de la formation et de l'emploi;
- f) promouvoir le dialogue entre les partenaires sociaux, ainsi qu'entre les entreprises, les organismes d'éducation et de formation, les services publics de l'emploi et d'autres parties prenantes afin d'établir différentes formes de partenariats et de mettre en commun les informations existantes dans les États membres sur les besoins en matière d'emploi et de compétences;

14. INVITE PAR CONSÉQUENT LA COMMISSION À:

mettre en place l'initiative "Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux" conformément à sa communication en vue:

- a) d'améliorer le suivi des tendances sur les marchés du travail européens, d'élaborer des outils et des services visant à encourager l'orientation et la mobilité professionnelles et à corriger les inadéquations de compétences;

- b) de procéder à l'évaluation régulière des besoins à long terme en matière d'offre et de compétences, en exploitant les ressources existantes et en particulier l'expertise du Cedefop, de l'Eurofound et de la Fondation européenne pour la formation;
 - c) d'améliorer la compréhension des défis mondiaux en matière de compétences et d'emploi grâce à une coopération avec l'OCDE et l'OIT, une coopération bilatérale renforcée avec les pays tiers et un dialogue politique accru avec les pays voisins (il conviendrait de veiller à ce que tous les États membres aient le droit de participer à ces travaux);
 - d) d'aider les États membres qui contribuent à l'amélioration et à l'adéquation des compétences en mobilisant les politiques communautaires et les fonds européens existants, y compris les initiatives mises en place dans le contexte du cadre stratégique actualisé pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation;
 - e) de mobiliser les instruments communautaires en déployant des efforts concertés visant à promouvoir la coopération entre les États membres."
-