



Strasbourg, le 17.1.2023
COM(2023) 32 final

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

Mettre à profit les talents dans les régions européennes

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

Mettre à profit les talents dans les régions européennes

1. INTRODUCTION

Nos sociétés et nos économies connaissent des transformations démographiques considérables¹. Dans l'ensemble, la population de l'Union est vieillissante et les taux de natalité ne cessent de diminuer depuis les années 1960. Plusieurs régions de l'Union sont confrontées au problème du départ important de leur main-d'œuvre jeune et qualifiée².

La combinaison de ces tendances démographiques a entraîné un déclin de la population en âge de travailler³. Après une diminution de 3,5 millions de personnes entre 2015 et 2020, la population en âge de travailler de l'Union devrait encore baisser au cours des prochaines années et décennies, avec la perte de 35 millions de personnes supplémentaires d'ici à 2050.

La plupart des États membres sont concernés, mais certaines régions sont plus durement touchées que d'autres. En effet, parallèlement aux perturbations causées par la pandémie de COVID-19, les régions qui, bien souvent, sont déjà défavorisées subissent un second coup lorsqu'elles perdent leurs meilleurs et plus brillants éléments, qui partent chercher fortune ailleurs, tout en ne parvenant pas à en attirer d'autres depuis l'extérieur de la région.

Si aucune mesure n'est prise, ce processus engendrera de nouvelles disparités territoriales toujours grandissantes à mesure que les régions vieilliront et se retrouveront à la traîne en ce qui concerne la taille et les compétences de leur main-d'œuvre. L'évolution du paysage démographique de l'Europe nuira à la résilience et à la compétitivité de l'Union dans son ensemble et compromettra la cohésion. Cette situation s'inscrit dans le contexte d'une course mondiale acharnée aux talents et d'autres transformations structurelles, telles que la transition vers une économie neutre pour le climat et résiliente et l'évolution technologique, qui peuvent également exacerber les disparités entre les régions.

La contraction de la main-d'œuvre est donc un phénomène à la fois démographique, économique et social. Dans certaines régions, les défis qui en résultent sont aggravés par une proportion faible et stagnante de personnes diplômées de l'enseignement supérieur. Cela réduit la capacité régionale à faire face aux conséquences économiques de la diminution de la main-d'œuvre. Si les zones rurales sont particulièrement touchées, les régions périphériques, ultrapériphériques⁴ et en transition industrielle sont également concernées par le dépeuplement, l'exode vers des régions plus riches, en particulier des

¹ Rapport de la Commission sur l'incidence de l'évolution démographique, 2020 et 2023.

² C'est notamment le cas de la Martinique, de la Guadeloupe, de la Croatie continentale et de la région Vidurio ir vakarų Lietuvos.

³ Aux fins de la présente communication, il s'agit des personnes âgées de 25 à 64 ans.

⁴ Les régions ultrapériphériques de l'Union sont situées dans les océans Atlantique et Indien, dans le bassin des Caraïbes et en Amérique latine. Conformément à l'article 349 du TFUE et à une stratégie spécifique de mai 2022 [COM(2022) 198 final], des mesures spécifiques aident ces régions à apporter une réponse à leurs contraintes permanentes.

travailleurs plus jeunes et qualifiés, et les difficultés à promouvoir, retenir et attirer les talents.

La présente communication **se concentre sur les régions qui sont confrontées à un ensemble de défis connexes, à savoir une forte diminution de la population en âge de travailler conjuguée à une proportion faible et stagnante de personnes diplômées de l'enseignement supérieur, ainsi que sur les régions qui connaissent un départ important des jeunes.**

Ces régions sont tombées ou risquent de tomber dans un piège de développement des talents. Le vieillissement et la diminution de la population en âge de travailler ainsi que le manque de dynamisme économique entraînent une baisse du nombre de travailleurs hautement qualifiés et plus jeunes. En outre, ces régions sont confrontées à d'importants défis socio-économiques, tels que le manque de possibilités de diversification économique, la dépendance excessive à l'égard des secteurs en déclin et la faible capacité d'innovation. Cette situation est étroitement liée à des marchés du travail moins performants, à des taux d'éducation et de formation des adultes plus faibles, à des résultats sociaux plus médiocres et à un accès plus limité aux services essentiels⁵. Cette combinaison de défis limite la capacité de ces régions à bâtir des économies durables, compétitives et basées sur la connaissance.

L'accroissement des disparités territoriales, résultant de ces pièges de développement des talents, aurait pour conséquence qu'un nombre croissant de personnes et de communautés se sentiraient laissées pour compte, ce qui pourrait alimenter davantage les tendances actuelles en matière de mécontentement politique⁶. Cela réduirait la confiance dans nos valeurs démocratiques et diminuerait le soutien du public en faveur des réformes, notamment celles liées à la transition écologique et numérique.

Afin d'éviter le risque de multiplication des pièges de développement des talents, il est impératif de stimuler tant la demande, notamment en favorisant des perspectives économiques plus dynamiques et diversifiées, que l'offre de talents. Cela nécessite un ensemble d'investissements et de réformes, soutenus notamment par la nouvelle génération de programmes de la politique de cohésion et les plans pour la reprise et la résilience. La réponse stratégique devrait comprendre un ensemble complet de mesures, élaborées et mises en œuvre au moyen d'approches territorialisées, adaptées aux situations locales, **guidées par la politique de cohésion** et complétées par des stratégies sectorielles. Les régions concernées devraient également améliorer l'environnement des entreprises et la qualité de vie afin de devenir des lieux de vie et de travail plus attrayants. Cela peut contribuer à cultiver les talents nécessaires à leur développement économique, qui devient de plus en plus tributaire de la connaissance et de l'innovation, et donc de personnes hautement qualifiées. Parallèlement, le **Semestre européen** jouera un rôle actif dans la promotion des réformes nécessaires, notamment sur le marché du travail ou dans le système éducatif pour stimuler le développement des talents.

⁵ Cela est pris en compte dans la dimension régionale du tableau de bord social. Le tableau de bord social est utilisé pour suivre la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux aux niveaux national et régional.

⁶ «The Geography of EU discontent», 2020, https://ec.europa.eu/regional_policy/information-sources/publications/working-papers/2018/the-geography-of-eu-discontent_en

La présente communication est la première initiative clé de l'Année européenne des compétences proposée par la Commission, qui vise à promouvoir davantage la reconversion et le perfectionnement professionnels et à faire en sorte que personne ne soit laissé pour compte dans la double transition écologique et numérique, ni dans la reprise économique. La dimension territoriale sera essentielle à cet égard, étant donné que les régions défavorisées et éloignées, y compris les régions ultrapériphériques, sont confrontées à des défis plus aigus.

La présente communication définit des mesures ciblées visant à promouvoir, à retenir et à attirer des talents afin de transformer toutes les régions en lieux dynamiques axés sur les talents. Ces mesures nécessitent avant tout la mobilisation des niveaux national et régional, en s'appuyant sur des atouts régionaux essentiels tels que les villes de petite et moyenne taille, les universités, les établissements d'enseignement et de formation professionnels (EFP), les prestataires de formation pour adultes, les installations de recherche ainsi que les entreprises et les groupements de petites entreprises susceptibles d'assurer un développement régional à long terme. Ces objectifs sont également alignés sur le programme de développement durable à l'horizon 2030.

Les actions proposées dans la présente communication s'appuieront sur un mécanisme spécifique de l'Union destiné à soutenir la conception et la mise en œuvre de stratégies régionales et territoriales ciblées fondées sur la situation et les atouts spécifiques des régions, ainsi que sur la mise en œuvre ambitieuse du socle européen des droits sociaux et de la vision à long terme pour les zones rurales de l'Union, conjuguée à l'utilisation ciblée des fonds européens existants, en vue d'adapter leur déploiement aux tendances démographiques observées dans l'Union.

2. DE NOMBREUSES REGIONS DE L'UNION SONT MAL EQUIPEES POUR EXPLOITER LES TALENTS NECESSAIRES A LEUR DEVELOPPEMENT

2.1. De nombreuses régions de l'Union connaissent une diminution accélérée de leur population en âge de travailler et sont à la traîne pour ce qui est de développer, d'attirer et/ou de retenir des travailleurs qualifiés

Alors que la diminution de la population en âge de travailler est généralisée, puisque plus de la moitié de la population de l'Union vit dans des régions où elle diminue, ce déclin est combiné dans certaines régions à d'autres défis structurels. Par rapport à la moyenne de l'Union, certaines régions comptent une proportion nettement plus faible de diplômés de l'enseignement supérieur, les jeunes adultes (âgés de 20 à 24 ans) étant relativement moins susceptibles d'être inscrits dans l'enseignement supérieur. En outre, alors qu'au niveau de l'Union, la proportion de personnes diplômées de l'enseignement supérieur dans la tranche d'âge des 25 à 64 ans augmente, du fait que les classes d'âge les plus jeunes sont plus instruites que les plus âgées, cette proportion a augmenté plus lentement dans ces régions, et cette tendance devrait se poursuivre. Avec une proportion de travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur en baisse ou en stagnation, ces régions ne seront pas en mesure de compenser la diminution de la main-d'œuvre avec des travailleurs hautement qualifiés. S'il n'est pas remédié à cette situation, cela creusera le fossé au niveau des talents et de l'économie avec des régions de l'Union plus dynamiques.

Les régions confrontées à un piège du développement des talents comptent également une proportion plus élevée de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation. Le taux de jeunes **sans emploi qui ne suivent ni études ni formation**

(NEET) est nettement plus élevé dans ces régions (19 %, contre 13 % en moyenne dans l'Union). Dans ces régions, trop de jeunes n'achèvent pas le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et ont de faibles perspectives d'emploi.

La participation des adultes à l'éducation et à la formation est nettement plus faible dans les régions confrontées à un piège de développement des talents (avec un taux de 5,6 %, contre 10 % en moyenne dans l'Union): moins de personnes mettent à niveau leurs compétences ou en acquièrent de nouvelles, y compris les compétences nécessaires à la double transition, ce qui représente un risque d'inadéquation accrue avec les besoins du marché du travail en évolution rapide. Au sein des États membres, les performances en matière d'éducation et de formation des adultes varient considérablement, avec des taux beaucoup plus élevés dans les zones urbaines que dans les zones rurales.

L'accessibilité physique aux infrastructures éducatives est également plus faible dans ces régions. Bien que chacune de ces régions accueille une ou plusieurs universités, moins de personnes vivent à moins de 45 minutes de voiture de l'université la plus proche par rapport à d'autres régions.

Il existe de grandes différences au sein des États membres, notamment entre les régions des capitales et les autres régions, avec parfois des disparités territoriales au sein des régions. Dans la plupart des États membres, la région de la capitale, grâce à ses universités, concentre les emplois hautement qualifiés, les perspectives économiques et les perspectives culturelles et sociales dynamiques, et attire de nombreux jeunes. Ces derniers s'y installent pour étudier ou trouver un emploi peu après leurs études. Lorsqu'ils vieillissent, ils peuvent quitter la région de la capitale. Cette circulation des talents offre des avantages pour tous, mais elle ne peut être une réalité que si toutes les régions sont également équipées pour attirer les talents.

2.2. Les régions confrontées au départ de jeunes talents risquent de tomber dans un piège de développement des talents

L'enseignement supérieur peut apporter une contribution importante au dynamisme et à l'attractivité des régions. Toutefois, il est tout aussi important, d'une part, de créer des opportunités économiques pour que les talents restent et évoluent et, d'autre part, d'assurer l'adéquation entre l'offre de main-d'œuvre et les besoins actuels et futurs du marché. L'absence de perspectives de carrière peut dissuader les jeunes d'investir dans l'enseignement supérieur et amener certains à chercher des possibilités de carrière ailleurs. Le taux de chômage des jeunes (15 à 34 ans) est de 14,6 % dans les régions étant tombées ou risquant de tomber dans un piège de développement, soit un taux nettement plus élevé que dans l'Union (11,1 %). En outre, si le départ des jeunes ouvre de nouvelles perspectives pour l'individu, il peut également entraîner de nouvelles tensions sur le marché du travail et exacerber les pénuries d'emplois dans certains secteurs.

La mobilité des personnes est influencée par différents facteurs: les possibilités d'emploi, les salaires, les conditions de travail, l'égalité des chances, la localisation et les services disponibles dans leur environnement, ainsi que la confiance dans les institutions.

À cet égard, les salaires, les revenus et le développement économique dans les régions confrontées à un piège de développement des talents sont nettement inférieurs à ceux du reste de l'Union (avec une rémunération par salarié s'établissant à 82 % de la moyenne de l'Union). La qualité des institutions est également inférieure, étant donné que l'indice

européen de qualité de l'administration publique de ces régions ne représente actuellement qu'environ 60 % de la moyenne de l'Union.

En l'absence de stratégie intégrée visant à stimuler les talents et à créer de nouvelles possibilités de développement, les régions touchées par des taux élevés de départ des jeunes pourraient se trouver dans une situation structurelle similaire à celle des régions confrontées à un déclin lent, mais s'accéléralant, de leur population en âge de travailler et à une proportion stagnante de diplômés de l'enseignement supérieur.

2.3. Régions se trouvant dans un piège de développement des talents ou risquant d'y tomber

Le piège de développement des talents est multidimensionnel et représente un risque important pour la prospérité à long terme des régions.

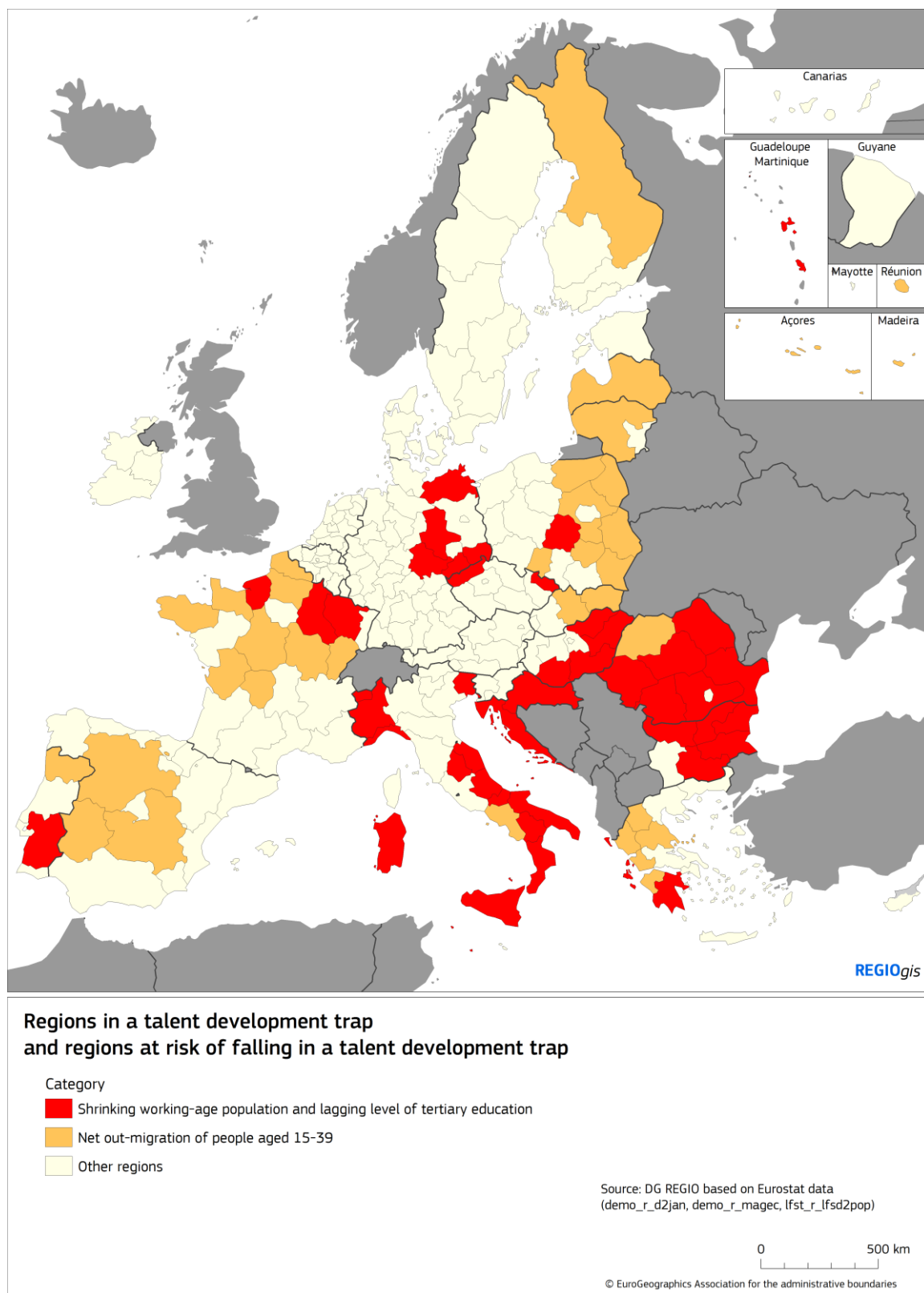
La carte met en évidence 46 régions (en rouge) qui se trouvent dans un piège de développement des talents. Ces régions connaissent un recul accéléré de leur population en âge de travailler et un nombre faible et stagnant de personnes diplômées de l'enseignement supérieur entre 2015 et 2020. Ce groupe de régions représente 16 % de la population de l'Union. La plupart de ces régions sont moins développées, avec un PIB moyen par habitant de 64 % de la moyenne de l'Union. Ce groupe de régions est plus rural que le reste de l'Union, 31 % de sa population vivant dans des zones rurales, contre 21 % en moyenne dans l'Union.

La carte recense également un deuxième groupe de 36 régions (en jaune) qui risquent de tomber dans un piège de développement des talents à l'avenir, car elles sont fortement touchées par le départ de leur population âgée de 15 à 39 ans (une réduction de plus de – 2 pour mille par an par rapport à 5,3 pour mille en moyenne dans l'Union). Ce groupe représente 13 % de la population de l'Union.

Ensemble, les deux catégories de régions⁷ représentent 30 % de la population de l'Union⁸.

⁷ Certaines régions confrontées à une baisse de la population en âge de travailler et à une faible proportion de diplômés de l'enseignement supérieur sont également concernées par le départ net des personnes âgées de 15 à 39 ans.

⁸ Les territoires d'autres régions pourraient également être confrontés à ces défis, même s'ils ne peuvent être pris en compte en raison du manque de granularité suffisante des statistiques régionales disponibles.



La combinaison des différents facteurs susmentionnés dans ces régions conduit à créer une spirale descendante qui entrave et freine la croissance à long terme. En revanche, une stratégie globale en matière de ressources et d'incitations est nécessaire pour briser le cercle vicieux et générer un plus grand dynamisme économique.

3. STIMULER LA DEMANDE ET L'OFFRE DE TALENTS AFIN D'ÉVITER LES PIÈGES DE DÉVELOPPEMENT

Afin d'éviter de tomber ou de rester dans un piège de développement des talents, il convient de trouver des moyens de stimuler à la fois l'offre et la demande de talents et, dans le même temps, de les adapter aux besoins changeants de l'économie. Il s'agit notamment de remédier aux inefficacités du marché du travail, des systèmes d'éducation, de formation et d'éducation des adultes, d'améliorer les performances en matière d'innovation et de gouvernance publique ainsi que l'environnement des entreprises et d'accroître le niveau des services et l'accès à ceux-ci. Toutes les régions et tous les territoires de l'Union confrontés à une diminution de leur population en âge de travailler et désireux de renforcer leur attractivité et de mieux développer, attirer et retenir les talents bénéficieront d'une nouvelle initiative spécifique de l'Union: le mécanisme de valorisation des talents. En outre, les régions tombées ou risquant de tomber dans un piège de développement des talents bénéficieront également d'un soutien spécifique au titre de certaines composantes de ce mécanisme (voir point 3.5).

3.1. Exploiter le développement des talents avec le soutien de politiques territorialisées

3.1.1. Soutenir la revitalisation économique et un meilleur accès aux services

La revitalisation des régions nécessite une diversification de leur tissu économique ainsi qu'une amélioration de l'accessibilité aux services dans le cadre de stratégies territorialisées. La politique de cohésion de l'Union, en tant que catalyseur des politiques territorialisées, en synergie avec la dimension de développement rural de la politique agricole commune, fournit à ces régions un cadre stratégique intégré pour la planification des investissements à long terme, grâce à une gouvernance efficace et à la participation des acteurs locaux⁹. Compte tenu des disparités démographiques infranationales, la participation des autorités régionales et locales à la définition et à la mise en œuvre des priorités de financement dans le cadre des programmes de cohésion 2021-2027 est essentielle au succès de ces stratégies.

Ces **stratégies territorialisées visant à soutenir la revitalisation économique des régions confrontées à un piège de développement des talents** peuvent également contribuer à **faire face à une transformation industrielle rapide induite par des objectifs d'atténuation du changement climatique**. Sans dynamisme économique et sans base de compétences adéquate pour attirer des activités à fort potentiel, les possibilités de croissance et les avantages des **transitions écologique et numérique** pour le développement de ces régions ne seront pas pleinement exploités. Étant donné que ces transitions nécessitent de l'innovation et de nouvelles technologies et que les travailleurs adaptent leurs compétences et changent d'emploi ou de profession, la capacité à conserver une bonne base de compétences et des possibilités de formation sera particulièrement importante¹⁰.

⁹ L'un des cinq objectifs stratégiques de la politique de cohésion 2021-2027 est de rapprocher l'Europe des citoyens en favorisant le développement durable et intégré de tous les types de territoires et d'initiatives locales. Un ensemble spécifique d'instruments territoriaux peut être mis en place au niveau local pour mettre en œuvre des stratégies de développement intégrées.

¹⁰ Voir Commission européenne (2019) – Rapport sur l'évolution de l'emploi et la situation de l'Europe, chapitre 5.

Les différents piliers du mécanisme pour une transition juste, qui complètent d'autres instruments relevant de la politique de cohésion, soutiennent l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies globales dans les territoires touchés, permettant la diversification de leur tissu économique ainsi que le perfectionnement et la reconversion de leur main-d'œuvre, stimulant ainsi leur dynamisme et leur attractivité.

Au niveau local, l'approche spécifique ascendante et territorialisée élaborée par les groupes d'action locale (GAL), lancée dans le cadre de la politique agricole commune avec LEADER et désormais soutenue par le Feader, le FEAMPA et les fonds de la politique de cohésion, donne aux communautés locales les moyens d'élaborer des stratégies et des projets susceptibles de revitaliser les territoires. Par exemple, dans les zones où la pêche et l'aquaculture sont des activités importantes, les GAL, soutenus par le FEAMPA, élaborent et mettent en œuvre des stratégies intégrées pour lutter contre la baisse des revenus et de l'emploi des communautés de pêcheurs.

Finlande: en **Laponie**, entre 2017 et 2020, les GAL ont financé un projet de recrutement et de formation dans le secteur de la pêche visant à rajeunir ce secteur vieillissant dans la zone située autour des réservoirs de Lokka et Porttipahta. Ainsi, un certain nombre de jeunes ont pu reprendre cette activité et commencer à travailler dans la région. Grâce au projet, de nouveaux investissements dans les infrastructures portuaires et de transformation (ainsi que d'autres financements pour le développement) ont été réalisés, avec des prévisions encore plus élevées dans ce domaine. Ces nouveaux pêcheurs ont redynamisé le secteur local de la pêche en apportant leurs nouvelles idées et leur énergie à l'appui du développement.

Parmi les secteurs économiques susceptibles d'améliorer les conditions socio-économiques des régions confrontées à un piège de développement des talents figure **l'économie des seniors**.

Espagne: la **Castille-et-León**, une région qui connaît un vieillissement rapide, a promu un modèle «Atención en Red» («Network Care»), qui offre une alternative à l'institutionnalisation reposant sur les nouvelles technologies applicables aux services sociaux et aux soins de santé des personnes. Ce modèle vise notamment à permettre aux personnes âgées de développer leurs projets de vie, avec le plus haut niveau d'autonomie et de qualité de vie, quel que soit le lieu où elles décident de vivre. Il contribue à favoriser la cohésion sociale, à promouvoir l'emploi local, à redynamiser le territoire et à maintenir la population, notamment en attirant des professionnels de la santé avec des conditions de travail favorables.

Le tourisme est un autre secteur économique important pour nombre de ces régions. Le parcours de transition pour le **tourisme**¹¹ met en évidence la nécessité d'élaborer des stratégies bien planifiées qui tiennent compte des incidences environnementales, économiques et sociales du tourisme et associent les communautés locales. Ces stratégies peuvent contribuer à la création de nouvelles possibilités et au bien-être des communautés locales. Le tableau de bord du tourisme de l'Union¹², qui suit les transitions écologique et numérique et les facteurs de résilience socio-économique des activités touristiques en Europe, montre comment celles-ci peuvent considérablement varier d'une région à l'autre.

¹¹ <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/49498/attachments/1/translations/en/renditions/native>

¹² <https://tourism-dashboard.ec.europa.eu/?lng=fr&ctx=tourism>

L'égalité d'accès à **des services et des infrastructures de qualité**, tels que l'éducation et l'accueil de la petite enfance, l'éducation et la formation, les soins de santé et de longue durée, le logement et les services culturels abordables, les transports, l'approvisionnement en énergie et l'accès à l'internet, **joue un rôle crucial dans la concurrence mondiale pour développer, attirer et retenir les talents.**

La pandémie de COVID-19 a eu une incidence sur l'endroit où certaines personnes choisissent de vivre. Elle a également modifié la taille et l'emplacement des bureaux et des espaces de travail. Cela peut accroître l'attrait des régions où les coûts immobiliers sont moins élevés et qui offrent une meilleure qualité de vie, ce qui augmente les possibilités pour ces régions, qui devront néanmoins proposer les infrastructures adéquates et l'accès aux services, **facteur clé de la motivation des citoyens à rester dans une région ou à s'installer dans une autre.**

À cet égard, dans un contexte budgétaire serré, les régions confrontées à un piège de développement des talents, en particulier celles qui sont moins développées, sont obligées de prendre des décisions difficiles. Leurs recettes budgétaires diminuent proportionnellement au déclin de leur population et de leur activité économique, alors qu'elles sont appelées à faire face à une augmentation des dépenses consacrées aux services destinés à soutenir le vieillissement de la population.

Il est essentiel d'améliorer la connectivité numérique des régions qui se trouvent dans un piège de développement des talents, afin de tirer pleinement parti des avantages offerts par la transition numérique. Jusqu'à présent, les ménages de ces régions sont moins susceptibles d'avoir une connexion à large bande à domicile et la part de la population ayant un haut débit est beaucoup plus faible que dans les autres régions.

Une meilleure connexion à large bande dans ces régions crée davantage de possibilités économiques pour les entreprises et pour le télétravail. Elle crée également davantage de possibilités d'éducation et de formation à distance, ce qui pourrait contribuer à réduire le déficit de compétences.

Plusieurs instruments de financement de l'Union, notamment la politique de cohésion, la politique de développement rural et la facilité pour la reprise et la résilience, peuvent soutenir les investissements nécessaires pour accélérer le déploiement des réseaux à très haut débit et 5G, en particulier dans les zones rurales et isolées, où une densité de population moindre peut créer une lacune du marché justifiant une intervention publique.

Roumanie: le projet «RO-NET» soutenu par le FEDER a élargi la couverture à large bande grâce à la construction d'infrastructures permettant de fournir un accès à l'internet aux personnes vivant dans les «zones blanches» où il n'y a pas d'accès aux réseaux de communication électronique ni de plan de développement d'investisseurs privés. En réduisant le fossé numérique entre les zones urbaines et les zones rurales touchées par le dépeuplement, ces investissements contribuent à améliorer la qualité de vie des habitants et l'attractivité des régions.

Les investissements publics peuvent être complétés par des **mesures réglementaires appropriées** visant à garantir à tous un accès adéquat aux services essentiels.

En **France**, l'ouverture de nouvelles pharmacies est réglementée par des procédures d'autorisation. Il est possible d'ouvrir de nouvelles pharmacies dans les territoires défavorisés (redynamisation des zones rurales et des districts urbains prioritaires) ou sur

la base de critères démographiques (augmentation de la population). Cette politique vise à garantir un accès équitable aux pharmacies sur tous les territoires, notamment ceux qui sont confrontés à des difficultés sociales et économiques.

La coopération transfrontalière, soutenue par les programmes Interreg, contribue à encourager l'attractivité des régions frontalières confrontées à un piège de développement des talents. La mise en commun des ressources humaines, des équipements et des infrastructures ainsi que la disponibilité de services publics numériques exerçant des activités transfrontières¹³ peuvent améliorer l'accessibilité des services publics et offrir davantage de possibilités d'emplois sur un marché du travail transfrontalier.

Tout comme les obstacles juridiques et administratifs découlant de l'existence de frontières, les obstacles techniques peuvent être levés en assurant l'interopérabilité des services publics numériques¹⁴. Cela renforcerait les interactions entre les parties prenantes des régions voisines et augmenterait ainsi les perspectives d'emploi de l'autre côté de la frontière, ce qui permettrait aux régions transfrontalières de retenir davantage de talents.

Allemagne/Pologne: le programme de coopération Interreg V-A Pologne-Allemagne/Saxe a permis la mise au point de programmes éducatifs transfrontaliers adaptés aux besoins du marché commun du travail, en renforçant la coopération entre les établissements d'enseignement supérieur et en améliorant l'accès aux établissements d'EFP, en particulier dans les domaines les plus demandés par les entreprises locales et régionales.

3.1.2. Stimuler les écosystèmes d'innovation dynamiques grâce à des stratégies de spécialisation intelligente et à l'innovation technologique et sociale

La structure de l'économie régionale est l'une des raisons de la faible proportion d'emplois hautement qualifiés dans les régions confrontées à un piège de développement des talents. **La création de nouvelles perspectives économiques et de possibilités d'emplois hautement qualifiés correspondantes est une condition préalable pour que les personnes diplômées de l'enseignement supérieur restent dans ces territoires.**

En outre, une productivité accrue est nécessaire pour atténuer les effets de la diminution de la population en âge de travailler, et l'innovation est essentielle à cet égard. Les performances en matière d'innovation des régions confrontées ou risquant d'être confrontées à un piège de développement des talents sont nettement inférieures à la moyenne de l'Union¹⁵.

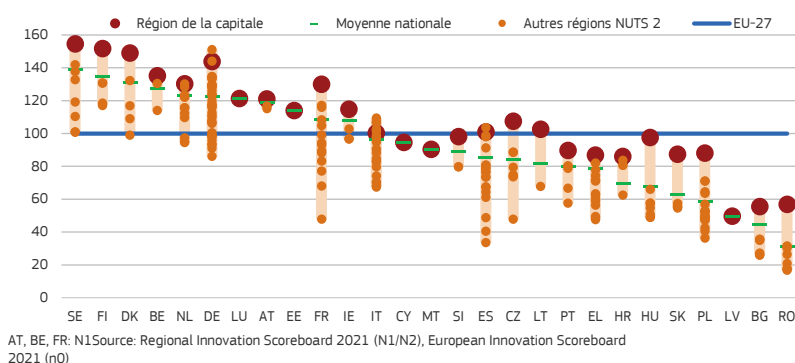
Il existe des lacunes et des disparités importantes en matière de capacité d'innovation entre les régions des capitales et les autres régions.

¹³ Voir la proposition de règlement pour une Europe interopérable [COM (2022) 720 final] et la communication qui l'accompagne [COM (2022) 710 final].

¹⁴ Voir la proposition de règlement pour une Europe interopérable [COM (2022) 720 final] et la communication qui l'accompagne [COM (2022) 710 final].

¹⁵ Tableau de bord de l'innovation régionale, 2021.

Performance des régions de l'UE en matière d'innovation, 2021



Remédier aux faiblesses observées dans la diffusion et l'adoption de nouvelles idées et technologies et encourager l'innovation à grande échelle ainsi que la reconnaissance et la promotion de l'excellence permettront à ces régions de devenir plus productives, d'offrir de meilleures possibilités d'emploi et de tirer parti d'une économie de plus en plus fondée sur le savoir.

Ces régions devraient dès lors mettre en œuvre des stratégies d'innovation territorialisées et optimiser l'incidence des ressources disponibles au titre de la politique de cohésion et de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) de leurs États membres. L'innovation devrait être comprise au sens large, incluant notamment les processus de production, la commercialisation, dont la commercialisation numérique, et la numérisation des services. Elle peut stimuler les entreprises et les possibilités d'emplois dans les secteurs nouveaux et en croissance, mais aussi dans les secteurs traditionnels tels que l'agriculture ou le tourisme. Ces stratégies contribuent directement à la modernisation des systèmes économiques régionaux, en stimulant l'esprit d'entreprise et la création d'emplois hautement qualifiés et attrayants, en luttant contre l'inadéquation des compétences et, à terme, en favorisant le gain de talents pour ces régions, grâce à de nouveaux pôles de compétitivité et d'attractivité.

Un certain nombre d'outils au niveau de l'Union peuvent être activés pour stimuler l'innovation dans les régions confrontées à un piège de développement des talents.

Les **stratégies de spécialisation intelligente**¹⁶ pilotées dans le cadre de la politique de cohésion donnent la priorité aux investissements fondés sur les atouts locaux, encourageant la transition vers une économie fondée sur la connaissance et l'innovation et renforcent la coopération entre les différents acteurs des écosystèmes d'innovation (administrations, universités, entreprises, établissements d'EFP) à tous les niveaux de gouvernance.

L'Institut européen d'innovation et de technologie (EIT) met en œuvre une approche territorialisée de l'innovation par l'intermédiaire de ses **communautés de la connaissance et de l'innovation (CCI)**, qui intègrent les stratégies de spécialisation intelligente en associant des acteurs locaux représentant les secteurs de l'éducation, des entreprises et de la recherche¹⁷. Le *programme régional d'innovation* (PRI) de l'EIT

¹⁶ La spécialisation intelligente est une approche territorialisée caractérisée par la détermination de domaines stratégiques d'intervention fondés tant sur l'analyse des forces que du potentiel de l'économie.

¹⁷ Tel que défini par le tableau de bord européen de l'innovation.

soutient en particulier les performances en matière d'innovation des régions dont les résultats en matière d'innovation sont modérés ou modestes. À ce jour, plus de 90 pôles régionaux de l'EIT dans 18 pays du PRI de l'EIT sont en grande partie situés dans des régions se trouvant dans un piège de développement des talents et facilitent la participation des partenaires locaux afin de soutenir les innovateurs locaux et de sensibiliser les autorités locales, régionales et nationales, ainsi que le développement des talents.

Une étude récente sur les flux de mobilité des chercheurs dans le cadre des actions Marie Skłodowska-Curie montre que la mobilité des chercheurs d'excellence est principalement motivée par des facteurs qui contribuent directement à leur capacité à mener des recherches de qualité et à développer leurs compétences, à savoir la possibilité de travailler avec des scientifiques de premier plan, la qualité des infrastructures de recherche et la formation offerte.

Le nouvel *agenda européen de l'innovation*¹⁸ présente l'**initiative pour les talents deep tech**, une **initiative phare** spécifique destinée à remédier au déficit de talents dans les secteurs des deep tech, en intégrant toutes les régions d'Europe. Coordonnée par l'EIT, elle ciblera les talents deep tech sur une période de trois ans dans tous les États membres et impliquera le lancement d'un programme de stages dans l'innovation en 2023, afin que plus de 600 chercheurs et diplômés, y compris dans des régions confrontées à un piège de développement des talents, puissent acquérir une expérience en matière d'innovation dans les entreprises partenaires du CEI et de l'EIT. Des spécialistes dans des domaines tels que la science des données, l'intelligence artificielle, la cybersécurité et les technologies quantiques seront formés dans le cadre du programme pour une Europe numérique. Cette initiative rassemblera des régions innovantes et des régions moins innovantes afin de faciliter la coopération dans la mise en place de nouvelles chaînes de valeur de l'Union en mobilisant les atouts spécifiques de chaque région. La création de vallées régionales interconnectées d'innovation à fort contenu technologique dans l'Union permettra de retenir et de cultiver les talents. L'initiative reconnaît l'importance du rôle de l'EFP dans l'innovation et le développement régional, notamment par l'intermédiaire des centres d'excellence professionnelle¹⁹ soutenus par Erasmus+ en complémentarité avec la FRR ou les fonds de la politique de cohésion.

Grèce occidentale: l'initiative «ReBrain», soutenue par la politique de cohésion, vise à favoriser la transformation numérique du système économique, en mettant l'accent sur la reconversion et le perfectionnement professionnels du potentiel scientifique de la région et en promouvant une croissance fondée sur l'innovation. Un mécanisme régional de diagnostic des besoins du marché du travail vise à améliorer les politiques de l'emploi et à réduire les inadéquations de compétences.

Les alliances pour l'innovation Erasmus+ soutiendront le développement des compétences entrepreneuriales, en mettant particulièrement l'accent sur les compétences deep tech, afin d'aider les étudiants entrepreneurs provenant de régions confrontées à un piège de développement des talents à transformer leurs idées en entreprises, comme annoncé dans la stratégie européenne pour les universités.

¹⁸ COM(2022) 332 final.

¹⁹ Les centres d'excellence professionnelle sont des réseaux collaboratifs transnationaux visant à stimuler l'innovation et l'excellence dans l'enseignement et la formation professionnels.

Dans le cadre d'Horizon Europe, au titre des actions Marie Skłodowska-Curie, les bourses de l'EER permettent aux chercheurs d'excellence qui n'ont pas pu bénéficier d'un financement au titre des actions Marie Skłodowska-Curie d'entreprendre leur recherche dans un pays concerné par l'élargissement²⁰, afin de promouvoir une circulation plus équilibrée des cerveaux vers ces pays. Les bourses d'élargissement, leur prédécesseur dans le cadre d'Horizon 2020, ont eu une incidence positive significative sur la mobilité des talents vers ces pays et ont aidé ceux-ci à attirer à nouveau des chercheurs expérimentés et à retenir les talents.

En outre, le mécanisme de soutien aux politiques d'Horizon Europe, un outil axé sur la demande à la disposition des États membres, devrait contribuer à la mise en œuvre de certaines des recommandations déjà formulées en vue d'améliorer le fonctionnement du système de R&I dans plusieurs États membres. Il est particulièrement pertinent dans les régions confrontées à un piège de développement des talents, en particulier en Roumanie, en Grèce et en Croatie.

Allemagne: en **Saxe**, le pôle d'innovation Simul+ est une plateforme pour le développement régional innovant qui rassemble des citoyens et des acteurs de la recherche, des entreprises et des gouvernements régionaux et locaux. Il réunit des connaissances, des compétences et des ressources pour faire face à l'évolution démographique, au déficit de compétences et aux disparités territoriales. Le pôle repose sur trois piliers: transfert de connaissances, concours d'idées innovantes et soutien à des projets pilotes. Dans le cadre de Simul+, des habitants de toute la Saxe se réunissent, développent et échangent des idées pour améliorer l'attrait pour les talents et la qualité de vie de leur région.

Les PME et les entreprises de ces régions peuvent bénéficier du soutien des pôles d'innovation numérique en faveur de l'innovation et de la numérisation.

3.1.3. *Revitaliser les zones rurales*

Les régions rurales sont particulièrement exposées à la double incidence du déclin démographique et du développement insuffisant des talents.

Un ensemble complet d'actions a été lancé dans le cadre du suivi de la vision à long terme pour les zones rurales de l'Union. Un **plan d'action rural de l'Union** a recensé des domaines d'action concrets en matière de capital humain qui devraient rendre ces territoires et les communautés correspondantes plus forts, plus connectés, plus résilients et plus prospères d'ici à 2040. Sa mise en œuvre contribuera à rendre les zones rurales plus attrayantes pour les talents, à créer de nouvelles possibilités d'attirer des entreprises innovantes, à offrir un accès à des emplois de qualité, à promouvoir des compétences nouvelles et améliorées, à améliorer les infrastructures et les services, et à tirer parti des avantages découlant de la diversification de leurs activités économiques.

- La **plateforme de revitalisation rurale** fournit aux autorités rurales des zones touchées par la perte de population, le vieillissement de la population et le manque de perspectives économiques des informations et des bonnes pratiques sur les outils et les stratégies visant à lutter contre la perte de talents.

²⁰ Bulgarie, Croatie, Chypre, Estonie, Grèce, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Tchéquie.

- Des **appels à projets spécifiques** dans les zones rurales seront lancés dans le cadre d'**Horizon Europe** (recherche et innovation pour les communautés rurales) et un soutien sera apporté à la formation et à l'échange de connaissances afin d'accélérer la diffusion et l'adoption d'innovations, telles que le «centre d'expertise et de formation sur l'innovation rurale» créé dans le cadre du projet RURALITIES. Un forum européen pour les villages de jeunes pousses a également été lancé dans le cadre de l'initiative phare afin de mieux comprendre les besoins des jeunes pousses rurales.
- L'**avenir numérique rural**, doté d'une forte dimension de capital humain, cible les compétences nécessaires à la transformation numérique des zones rurales, y compris les compétences numériques et l'entrepreneuriat.
- L'**entrepreneuriat et l'économie sociale dans les zones rurales** soutiennent les environnements innovants dans les zones rurales en encourageant les entrepreneurs et en leur donnant les moyens d'agir.

Outre la vision rurale, dans le cadre du projet «Agenda Territorial 2030», la coopération en matière de gouvernance à plusieurs niveaux soutiendra le rôle essentiel des petites villes et des villages dans le développement territorial intégré et renforcera la coopération entre les territoires. Elle visera à maintenir et à développer de petits lieux en tant que lieux de vie et de travail attrayants pour les jeunes.

En outre, les politiques de développement intégré promues par la politique de cohésion au niveau local contribueront au développement des zones rurales et stimuleront les liens entre les zones urbaines et rurales. Elles peuvent attirer de nouvelles activités économiques, combler le fossé numérique, offrir davantage de possibilités d'éducation, améliorer l'accès aux infrastructures, aux services et aux équipements culturels et améliorer la qualité de vie, attirant et retenant ainsi les talents dans les zones rurales.

3.1.4. Amélioration de la qualité des administrations publiques et de la gouvernance publique

La qualité et l'efficacité de l'administration publique et de la gouvernance publique comptent parmi les facteurs clés de l'attractivité des régions pour les investissements.

La mauvaise qualité de la gouvernance, notamment la corruption, ainsi que le non-respect de l'état de droit sapent le potentiel de croissance, mais aussi la confiance des investisseurs et des opérateurs économiques, et sont bien connus pour être parmi les facteurs qui influencent la décision de quitter la région. En revanche, les régions qui investissent dans la qualité de la gouvernance sont plus susceptibles de mettre en œuvre des stratégies visant à stimuler le développement de manière efficiente et efficace.

Par conséquent, les régions confrontées à un piège de développement des talents devraient encore améliorer la qualité de leur administration et de la gouvernance publique²¹, en utilisant, entre autres, les possibilités offertes par l'instrument d'appui technique.

En **Bulgarie**, la **région de Severoiztochen** a élaboré et mis en œuvre un plan de développement régional, apportant des améliorations sociales et économiques concrètes.

²¹ Voir chapitre 7 du huitième rapport sur la cohésion – COM(2022) 34 final.

En particulier, cette région a enregistré des résultats supérieurs à la moyenne de l'Union en matière de création d'entreprises. Elle a également constamment amélioré la qualité de sa gouvernance. En conséquence, le taux d'emploi a augmenté de 10,6 % au cours de la dernière décennie, contre 4,4 % au niveau de l'Union.

3.2. Améliorer l'efficacité de l'éducation et du marché du travail

Les régions prises dans un piège de développement des talents sont peu performantes en ce qui concerne le développement et l'attraction des talents dont elles ont besoin pour leur développement durable, notamment dans les domaines des systèmes d'éducation et de formation, des compétences, de l'intégration sur le marché du travail et des conditions de travail. Cela nécessite d'intégrer davantage de personnes sur le marché du travail tout en créant de nouvelles perspectives économiques et en stimulant la productivité.

La mise en œuvre du socle européen des droits sociaux et de son plan d'action est essentielle non seulement pour atteindre les grands objectifs de la stratégie Europe 2030 en matière d'emploi, de compétences et de pauvreté, mais aussi pour la convergence sociale et économique entre les régions et au sein de celles-ci. La mise en œuvre des stratégies de l'Union pour l'égalité²² demeure capitale pour parvenir à la résilience sociale et économique. La participation active des collectivités régionales et locales à la mise en œuvre des vingt principes du socle en fonction de leurs spécificités sera déterminante pour sa réussite.

Le Semestre européen est le principal outil de suivi de la mise en œuvre du socle aux niveaux national et régional. Lors des derniers exercices du Semestre européen, la Commission a publié des recommandations par pays dans les domaines de l'éducation, des compétences et de l'EFPP, de l'égalité des chances et de la participation au marché du travail à presque tous les États membres. Le Semestre a ainsi orienté la programmation du financement de la politique de cohésion (FEDER, FSE+, Fonds de cohésion et Fonds pour une transition juste) pour la période de programmation 2021-2027 en vue de réduire les disparités régionales.

En particulier, le FSE+ soutiendra les personnes à tous les stades de la vie et interviendra sur tous les aspects liés aux compétences, de l'anticipation des besoins futurs, notamment en raison des transitions écologique et numérique, jusqu'à l'élimination de l'inadéquation des compétences. Il soutiendra également la gestion de ces transitions en modernisant les services de l'emploi, contribuant ainsi à améliorer la résilience des systèmes d'éducation et de formation.

3.2.1. Améliorer l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation

Promouvoir l'éducation et la participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie permet d'améliorer la productivité et, partant, de contribuer à la compétitivité de ces régions, en particulier en ce qui concerne les transitions écologique et numérique.

²² La stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, le plan d'action de l'UE contre le racisme 2020-2025, le cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms 2020-2030, la stratégie en faveur de l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTIQ, la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 et la stratégie européenne de lutte contre l'antisémitisme.

La participation à l'éducation et à la formation des adultes est un puissant moteur de l'offre de talents (l'Union s'étant fixé pour objectif que 60 % de tous les adultes participent à une formation chaque année d'ici à 2030), en particulier dans le contexte d'un environnement technologique en mutation rapide, de la numérisation et de la transition écologique, où les compétences des salariés doivent être tenues à jour.

L'EFP peut également y contribuer de manière décisive et la recommandation du Conseil de 2020 en matière d'EFP²³ définit des principes clés pour faire en sorte que ce secteur s'adapte rapidement aux besoins du marché du travail et offre aux jeunes comme aux adultes des possibilités d'apprentissage de qualité. Elle met fortement l'accent sur la flexibilité accrue de l'EFP, le renforcement des possibilités de formation par le travail, l'apprentissage et l'amélioration de l'assurance de la qualité. Le Conseil a également défini comme priorité stratégique l'objectif consistant à «Faire de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et de la mobilité une réalité pour tous»²⁴. Afin de combler l'écart en matière d'apprentissage, les États membres mettent en œuvre un nombre considérable de réformes et d'investissements dans les compétences et l'éducation et la formation des adultes au moyen de la facilité pour la reprise et la résilience et du FSE+.

Les priorités susmentionnées doivent être mises en œuvre de manière particulièrement efficace dans les régions confrontées à un piège de développement des talents.

3.2.2. *Améliorer l'intégration sur le marché du travail*

Alors que les taux d'emploi régionaux au niveau de l'Union convergent depuis dix ans, les régions confrontées à un piège de développement des talents ont des taux d'emploi plus faibles et des taux de chômage plus élevés que le reste de l'Union et n'ont pas pu, à quelques exceptions près, réduire ces écarts au cours de la dernière décennie. L'augmentation de l'emploi des groupes sous-représentés, notamment des femmes, des jeunes, des personnes âgées et des personnes handicapées, contribuerait à réduire cet écart. Dans les régions où les Roms représentent une part importante de la population jeune, il est également important d'encourager leur emploi.

Un important potentiel inexploité pour augmenter les taux d'emploi dans ces régions est de stimuler **l'emploi des femmes** (dont le taux d'emploi est de 59 % dans les régions touchées, inférieur à la moyenne de l'Union de 66 %), étant donné que les femmes en âge de travailler sont plus susceptibles de quitter ces régions que les hommes. L'Union s'est engagée à combler au moins l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi d'ici à 2030 dans le cadre du **plan d'action sur le socle européen des droits sociaux**. À cette fin, l'octroi d'un congé familial et de soins rémunéré, la fourniture d'une éducation et d'un accueil de la petite enfance de qualité et la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sont des moyens essentiels pour ces régions d'accroître la participation des femmes au marché du travail.

Plusieurs initiatives favorisent l'emploi des femmes, en particulier dans les domaines technologiques où leur sous-représentation est plus marquée:

²³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>

²⁴ Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030) (JO C 66 du 26.2.2021, p. 1) - [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:32021G0226(01)).

- un programme d'entrepreneuriat et de leadership féminins continuera de soutenir les start-ups technologiques qui démarrent et qui sont dirigées par des femmes, notamment au moyen d'un appel «**WomenTech EU**». D'autres initiatives connexes de l'Union, telles que «Women4Cyber», et éventuellement des programmes nationaux d'accélération, contribueront à accélérer la croissance des entreprises dirigées par des femmes dans les régions confrontées à un piège de développement des talents;
- le **projet E-STEAM financé par Erasmus+** a soutenu l'enseignement supérieur et la participation au marché du travail, en particulier dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM), et peut contribuer à créer des synergies dans ces régions entre les écoles et le marché du travail en vue de promouvoir l'engagement créatif et constructif des filles dans l'enseignement des STEM (au moyen d'un programme de mentorat);
- en outre, l'action «**Girls Go Circular**», mise en œuvre par l'EIT et les CCI dans le cadre du plan d'action en matière d'éducation numérique 2021-2027, renforce les compétences numériques et entrepreneuriales des filles afin de leur donner les moyens d'agir et d'avoir une attitude positive à l'égard du choix d'une carrière dans ce domaine.

Il est également important d'encourager l'emploi des personnes âgées²⁵, dont le taux d'emploi est de 54 % dans les régions touchées, soit un taux inférieur à la moyenne de l'Union (59 %), pour atténuer les pénuries de compétences et d'emplois. Dans les régions confrontées en particulier à un piège de développement des talents, il est essentiel d'offrir des possibilités d'emplois motivantes aux personnes âgées, notamment au moyen d'un travail à temps partiel flexible, de possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et de partenariats de mentorat. Les personnes âgées sont une source de connaissances et de compétences pour les jeunes. En outre, la contribution des membres plus âgés de la société au secteur du volontariat est également un aspect essentiel à cet égard.

Par ailleurs, la création d'emplois de qualité et de possibilités d'apprentissage pour les jeunes est également essentielle pour retenir les talents dans les régions tombées ou risquant de tomber dans un piège de développement des talents. Au niveau de l'Union, la garantie renforcée pour la jeunesse fournit le cadre d'action et est soutenue par des initiatives telles que l'Alliance européenne pour l'apprentissage (EaFA)²⁶ et l'initiative ALMA²⁷. Le FSE+ et la FRR contribuent à la réalisation de ces objectifs par des investissements dans l'emploi des jeunes et l'intégration des jeunes demandeurs d'emploi avoisinant les 22 milliards d'euros pour la période 2021-2027.

3.2.3. *Investir dans la reconversion et le perfectionnement professionnels pour remédier à l'inadéquation des compétences et aux pénuries de main-d'œuvre*

Le marché du travail de l'Union dans son ensemble est confronté à des pénuries croissantes de main-d'œuvre depuis plusieurs années, et ces pénuries pourraient s'accroître dans le contexte de l'accélération de la transition vers la neutralité climatique,

²⁵ Personnes âgées de 55 à 64 ans.

²⁶ Alliance européenne pour l'apprentissage – Emploi, affaires sociales et inclusion – Commission européenne (europa.eu).

²⁷ ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) – Emploi, affaires sociales et inclusion – Commission européenne (europa.eu).

à moins que les compétences ne soient correctement alignées sur l'évolution des demandes du marché du travail. Toutefois, les pénuries ne sont pas réparties de manière égale dans l'ensemble de l'Union, certains secteurs et régions étant confrontés à des difficultés particulièrement graves à cet égard.

Les régions souffrant de graves pénuries de main-d'œuvre et de compétences peuvent être confrontées à des problèmes de compétitivité et devenir des endroits peu attrayants pour les investissements. Il est donc particulièrement nécessaire d'y stimuler la reconversion et le perfectionnement professionnels.

Toutefois, les investissements dans l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie ne sont efficaces que s'ils se concentrent sur les compétences qui correspondent aux besoins actuels et futurs du marché du travail local. Cela montre l'importance d'une bonne connaissance en matière de compétences et d'une coopération étroite entre les autorités régionales et locales, les organisations de partenaires sociaux, les services publics et privés de l'emploi, les entreprises locales et les prestataires d'enseignement et de formation, afin de veiller à ce que les efforts déployés conjointement dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie se concentrent sur les compétences requises dans une région donnée.

Les autorités régionales et locales et d'autres organes administratifs dans les zones confrontées à un piège de développement des talents peuvent jouer un rôle majeur dans la fourniture de services d'orientation professionnelle, de possibilités de formation et de sensibilisation. La recommandation du Conseil relative à des parcours de renforcement des compétences invite les autorités nationales et régionales à veiller à ce que les adultes ayant un faible niveau de compétences et de qualifications aient accès à des «parcours de renforcement des compétences» afin de développer leurs compétences et, éventuellement, de progresser vers une qualification. Ces parcours devraient offrir un soutien sous la forme d'une évaluation des compétences, d'offres d'apprentissage sur mesure et d'une validation et d'une reconnaissance adéquates des compétences, accompagnées d'actions de sensibilisation, d'orientation et de formation du personnel enseignant.

Dans le cadre du pacte européen pour les compétences, la Commission soutient actuellement 14 partenariats à grande échelle²⁸ dans divers écosystèmes industriels européens en les aidant à doter la main-d'œuvre des compétences dont ils ont besoin pour réussir la transition vers une économie numérique et neutre pour le climat. Dans le même temps, plus de 1 000 membres ont adhéré, parmi lesquels de grandes entreprises multinationales, des PME, des prestataires locaux de formation et des chambres de commerce. Ensemble, ils se sont engagés à contribuer au perfectionnement professionnel

²⁸ L'alliance pour les compétences dans le domaine de l'automobile – le partenariat pour les compétences dans le domaine de la microélectronique – le partenariat pour les compétences en matière de défense aérospatiale – le pacte pour les compétences pour les énergies renouvelables en mer – le renforcement des compétences des travailleurs de la construction navale et des technologies maritimes en Europe – les industries du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure – le partenariat pour les compétences pour l'écosystème du tourisme – le pacte pour les compétences dans le secteur de la construction – le partenariat pour les compétences pour l'écosystème agroalimentaire – le partenariat pour les compétences pour les industries culturelles et créatives – le partenariat pour les compétences pour l'écosystème de l'économie sociale de proximité – le partenariat pour les compétences pour l'écosystème numérique – le partenariat pour les compétences pour l'écosystème du commerce de détail – le partenariat pour les compétences pour l'écosystème de la santé.

de six millions de personnes. Quelque 50 autorités régionales ou locales collaborant dans le cadre du pacte élaborent déjà des solutions pour le perfectionnement et la reconversion professionnels en coopération avec l'industrie, les partenaires sociaux et les prestataires d'enseignement et de formation, et la Commission encourage toutes les régions, et en particulier celles qui sont tombées dans le piège de développement, à adhérer au pacte et à mettre en place des partenariats régionaux en matière de compétences avec l'aide d'un service de soutien spécifique²⁹.

La proposition de la Commission visant à faire de 2023 l'Année européenne des compétences encouragera des actions concrètes visant à stimuler la compétitivité des entreprises européennes et à exploiter pleinement le potentiel des transitions numérique et écologique de manière socialement équitable et juste. L'Année européenne promouvra les politiques et les investissements en matière de compétences afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre pour une main-d'œuvre mieux qualifiée et plus adaptable dans l'Union³⁰. Il s'agit d'une bonne occasion pour les régions tombées dans un piège de développement des talents de recenser les obstacles qui empêchent leurs entreprises et leur main-d'œuvre de se tourner vers des secteurs plus productifs et adaptés à l'avenir. Il s'agira d'une étape importante, en particulier dans les régions en retard de développement où le faible PIB par habitant est dû à une part élevée de l'emploi dans les secteurs à faible productivité.

L'Union est particulièrement confrontée à un important déficit de compétences numériques qui, s'il n'est pas comblé, continuera de se creuser. Aujourd'hui déjà, 90 % des emplois nécessitent un certain niveau de compétences numériques, tandis que des millions d'entreprises peinent à trouver des travailleurs dotés de telles compétences, en particulier des spécialistes des TIC. Afin de relever ces défis, le *programme d'action pour la décennie numérique* fixe deux objectifs importants. Le premier consiste à faire passer le nombre d'adultes possédant des compétences numériques de base de 54 % actuellement à 80 % d'ici à 2030. Le second consiste à porter le nombre de spécialistes des TIC employés à 20 millions d'ici à 2030, tout en favorisant l'accès des femmes à ce domaine et en augmentant le nombre de diplômés en TIC. Les États membres ont tiré parti de la facilité pour la reprise et la résilience pour réformer le système d'éducation des adultes et déployer des ressources importantes pour améliorer la qualité et l'accès au perfectionnement et à la reconversion.

Chypre: afin de faire face à une inadéquation élevée des compétences, Chypre a élaboré un plan national visant à perfectionner et à reconvertir au moins 25 600 personnes dans le cadre de programmes pertinents pour le marché du travail en ce qui concerne les compétences numériques, les compétences liées à l'économie bleue et verte et les compétences entrepreneuriales pour les chômeurs et les personnes inactives.

Les établissements d'enseignement supérieur ont un rôle essentiel à jouer dans la prévention de l'inadéquation des compétences et des goulets d'étranglement. Une recommandation du Conseil sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité a été adoptée en juin 2022. Son adoption rapide permettra de mobiliser l'enseignement supérieur et les établissements

²⁹ Pacte pour les compétences – Emploi, affaires sociales et inclusion – Commission européenne (europa.eu).

³⁰ L'Année européenne donnera également une impulsion concrète aux objectifs du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, à savoir un taux d'emploi de 78 % et 60 % des adultes participant au perfectionnement et à la reconversion professionnels chaque année d'ici à 2030.

d'EFPP pour soutenir l'apprentissage tout au long de la vie et contribuera à la reconversion et au perfectionnement professionnels afin de répondre aux besoins nouveaux et émergents de la société et du marché du travail.

Les alliances d'universités européennes et les centres d'excellence professionnelle sélectionnés dans le cadre d'Erasmus+ joueront également le rôle de pôles de formation et de reconversion des adultes, y compris des professionnels actifs, dotés de compétences de haut niveau et tournés vers l'avenir, en aidant les entreprises souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Espagne: afin de développer les perspectives économiques de l'industrie agroalimentaire dans la **région d'Andalousie**, l'un des domaines prometteurs de développement des stratégies de spécialisation intelligente régionales, l'université de Cordoue a créé et lancé un master en transformation numérique du secteur agricole et forestier. Celui-ci répond aux goulets d'étranglement recensés en ce qui concerne l'encouragement de l'innovation et de la numérisation dans la chaîne de valeur agroalimentaire, étant donné l'absence de profils agrotechnologiques professionnels adéquats. Ce master a formé un grand nombre de professionnels désormais capables de faciliter, de soutenir et de promouvoir la transformation numérique dans les zones rurales et d'encourager l'utilisation de technologies telles que les capteurs, l'internet des objets, les mégadonnées, l'informatique en nuage, l'industrie alimentaire 4.0, l'intelligence artificielle ou l'agriculture de précision. Après la mise en œuvre réussie de ce master, ce modèle a été repris par l'université de Séville.

3.2.4. Garantir des conditions de travail équitables pour permettre aux talents de s'épanouir

L'attractivité des régions tombées ou risquant de tomber dans un piège de développement des talents dépendra enfin de leur capacité à reconnaître et à récompenser les talents.

Des salaires minimaux adéquats sont essentiels pour garantir que la concurrence repose sur des normes sociales élevées au sein du marché unique, stimulant l'amélioration de la productivité et favorisant la convergence économique et sociale dans ces régions. La nouvelle directive relative à des salaires minimaux adéquats revêt une importance particulière dans ce contexte, car elle établit un cadre visant à garantir le caractère adéquat des salaires minimaux légaux qui encourage la négociation collective en vue de la fixation des salaires et améliore l'accès des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux.

Il est particulièrement utile de renforcer la participation des partenaires sociaux dans les régions confrontées à un piège de développement des talents pour créer de meilleures conditions de travail, proposer des salaires adéquats et remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre.

Cette convergence est soutenue par la politique de cohésion et des réformes appropriées, qui contribuent à combler l'écart salarial et à accroître l'attractivité des régions confrontées à un piège de développement des talents.

3.3. Renforcer la mobilité des talents et encourager le retour des travailleurs dans leur région d'origine

Les besoins croissants du marché du travail ne peuvent être satisfaits à long terme par la seule mobilisation de la main-d'œuvre nationale. Les régions qui sont tombées dans un

piège de développement des talents ou risquent d'y tomber devraient tirer parti de la mobilité au sein de l'Union et attirer des jeunes provenant d'autres régions et États membres de l'Union. Si l'accent est souvent mis sur les flux sortants de jeunes, trop peu de régions se concentrent sur la garantie de perspectives attrayantes pour les travailleurs rentrant dans leur pays d'origine.

Parmi les stratégies visant à attirer les talents d'autres États membres, certaines régions cherchent à tirer parti de la diaspora et à encourager le retour sur son lieu d'origine de la main-d'œuvre qualifiée qui avait émigré, afin qu'elle soutienne les régions d'origine. Par exemple, des États membres tels que la Bulgarie, le Portugal et la Grèce ont mis en place des programmes spécifiques pour renforcer les liens avec les chercheurs de leur diaspora scientifique internationale, tant pour accroître leur attractivité globale que pour attirer leurs propres ressortissants.

Roumanie: le programme Diaspora Start-up, cofinancé par le FSE, prévoit des subventions pour soutenir les petites entreprises urbaines enregistrées par les Roumains qui retournent dans leur pays d'origine.

Toutefois, les stratégies à long terme visant à réattirer les talents devraient principalement s'appuyer sur des facteurs structurels d'attractivité, en mettant l'accent sur l'entrepreneuriat et les compétences, ainsi que sur les diplômes les plus demandés sur le marché du travail. Les régions devraient donc élaborer une stratégie globale à long terme pour promouvoir la diversification économique et l'innovation en associant les collectivités locales et régionales, le secteur privé, les centres d'emploi et de formation, les établissements de recherche et d'enseignement supérieur, ainsi que les établissements d'EFPP.

3.4. Soutenir la migration légale et l'intégration dans l'Union

La Commission promeut une politique ambitieuse et durable en matière de migration légale vers l'Union. Pour favoriser la compétitivité au niveau mondial, la directive sur les étudiants et les chercheurs³¹ et la directive «carte bleue européenne» refondue³² contribuent à améliorer l'attractivité des régions de l'Union pour les travailleurs hautement qualifiés issus de pays tiers et facilitent leur mobilité au sein de l'Union grâce à des procédures simplifiées.

La Commission a également proposé de renforcer la coopération avec des pays partenaires ciblés, notamment par le lancement de partenariats destinés à attirer les talents annoncé dans le pacte de 2020 sur la migration et l'asile. Ces partenariats sur mesure avec des pays tiers améliorent les voies légales d'entrée dans l'Union, tout en associant les pays partenaires de manière stratégique à la gestion des migrations. Les partenariats destinés à attirer les talents visent à fournir un cadre d'action global, ainsi qu'un soutien financier pour stimuler une mobilité internationale mutuellement bénéfique fondée sur une meilleure adéquation des besoins du marché du travail et des compétences

³¹ Directive (UE) 2016/801 du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2016 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.

³² Directive (UE) 2021/1883 du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2021 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié, et abrogeant la directive 2009/50/CE du Conseil.

entre l'Union et les pays partenaires, tout en gardant à l'esprit les risques de fuite des cerveaux. Un réservoir de talents de l'Union sera également conçu pour mettre en relation les travailleurs qualifiés originaires de pays tiers et les emplois potentiels dans l'ensemble des États membres de l'Union.

Les efforts déployés en matière de migration légale vers l'Union doivent être complétés par des politiques d'intégration efficaces afin d'obtenir des résultats effectifs et durables. Comme le souligne le plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion³³, le niveau local est essentiel à l'efficacité des politiques d'intégration des migrants, y compris par la coopération avec les collectivités locales et régionales et les organisations de la société civile.

Les efforts de toutes les parties prenantes (États membres, collectivités locales et régionales, partenaires sociaux, ONG, secteur privé et société d'accueil) devraient être globaux afin de contribuer à renforcer la capacité des régions à attirer de nouveaux talents et à intégrer des ressortissants de pays tiers sur leur territoire.

3.5. Soutenir les régions au moyen d'un nouveau mécanisme spécifique de l'Union: le mécanisme de valorisation des talents

Outre ces initiatives et politiques de l'Union existantes ou annoncées, la Commission mettra en place, en 2023, un nouveau mécanisme spécifique à huit piliers pour stimuler les talents dans les régions tombées ou risquant de tomber dans un piège de développement des talents. Dans le cadre de ce mécanisme, un portail spécifique sera mis en place afin de fournir aux régions et aux parties prenantes un accès complet à tous les piliers.

1. Un **nouveau projet pilote** aidera les **régions confrontées à un piège de développement des talents** à élaborer, consolider, développer et mettre en œuvre des stratégies globales et adaptées pour former, attirer et retenir des travailleurs qualifiés. Ce projet prendra la forme d'un soutien technique spécifique à certaines régions, associé à des actions plus larges de sensibilisation et de renforcement des capacités.
2. Une **nouvelle initiative** sur l'«adaptation intelligente des régions à la transition démographique» aidera les régions susceptibles de tomber dans un piège de développement des talents à élaborer de nouvelles approches de la transition démographique et du développement des talents au moyen de politiques adaptées et territorialisées axées sur les investissements et les réformes nécessaires.
3. L'**instrument d'appui technique** (TSI) continuera d'offrir aux États membres la possibilité de concevoir et de mettre en œuvre des réformes aux niveaux national et régional. Dans le cadre de l'appel du TSI de 2023, la Commission poursuivra ses efforts pour aider les autorités régionales à surmonter les obstacles au développement régional.
4. Une **aide financière directe** sera fournie dans le cadre des instruments existants.

Afin de stimuler l'innovation et les possibilités d'emplois hautement qualifiés, les régions qui éprouvent des difficultés à retenir et à attirer des talents seront prises en

³³ COM(2020) 758 final, 24.11.2020.

considération dans le cadre des appels à propositions de l'**instrument Investissements interrégionaux en matière d'innovation** (I3). Cet instrument de l'Union, financé par le FEDER, vise à stimuler les écosystèmes d'innovation entre plusieurs régions de l'Union en fournissant des conseils et un soutien financier à des projets d'innovation dans des domaines communs de spécialisation intelligente. **Dans le cadre de son nouveau volet «renforcement des capacités», il contribuera en particulier à tester de nouvelles approches et à stimuler la capacité des régions dans un piège de développement des talents à attirer des personnes hautement qualifiées.**

En outre, les politiques et les instruments de l'Union et des États membres accorderont une plus grande attention aux régions confrontées à un piège de développement des talents. L'**examen à mi-parcours des programmes de la politique de cohésion pour la période 2021-2027**, prévu pour le début de l'année 2025 et guidé par les recommandations par pays adoptées en 2024, sera l'occasion d'évaluer la situation de ces régions et d'aligner, si nécessaire, la programmation des fonds de la politique de cohésion.

5. En outre, dans le cadre de l'**initiative urbaine européenne** – un outil global financé par le FEDER pour aider les villes de toutes tailles à renforcer les capacités et les connaissances, à soutenir l'innovation et à mettre au point des solutions innovantes transférables et évolutives aux défis urbains pertinents pour l'Union –, la Commission s'attaquera aux **défis auxquels sont confrontées les villes en déclin, y compris les difficultés à développer, retenir et attirer des talents**, dans l'appel de 2023 en faveur d'actions innovantes visant à tester des solutions territorialisées menées par les villes.
6. **Mise en avant des initiatives de l'Union susceptibles de soutenir le développement des talents.** Le mécanisme fournira aux régions intéressées des informations sur les politiques de l'Union dans les domaines de la recherche et de l'innovation, de la formation, de l'éducation et de la mobilité des jeunes, des clusters et de l'innovation numérique qui peuvent contribuer à améliorer l'attractivité régionale et à relever les niveaux de compétences.
7. **Échange d'expériences et diffusion des bonnes pratiques.** Diverses pratiques déjà en place dans certaines régions pourraient en inspirer d'autres. Les régions pourront mettre en place des groupes de travail thématiques et régionaux pour relever, de manière plus adaptée, des défis professionnels ou territoriaux spécifiques. La diffusion des bonnes pratiques s'appuiera également sur les résultats des plateformes existantes, telles que la plateforme territoriale pour une transition juste ou la plateforme de revitalisation rurale, qui s'adressent aux régions et aux territoires confrontés à des défis communs.
8. **Amélioration des connaissances analytiques** afin de soutenir des politiques fondées sur des données probantes en matière de développement régional et de migration et de faciliter l'élaboration de politiques. Les travaux menés par le Centre commun de recherche sur le tableau de bord social régional se poursuivront. La Commission (Eurostat) invitera également les États membres à fournir des données statistiques plus complètes sur les mouvements de population au sein de l'Union, en particulier les flux migratoires régionaux, ventilées par âge et par sexe. En outre, des données sur la localisation des services essentiels, tels que l'éducation et les soins de santé, au sein de l'Union seront collectées afin de fournir des éléments de recherche et des informations

précieuses aux parties prenantes sur la manière de relever les principaux défis liés à la cohésion sociale et à la transition juste.

4. CONCLUSIONS

Il est essentiel de veiller à ce que les régions tombées dans un piège de développement des talents ou risquant d'y tomber deviennent plus résilientes et plus attrayantes pour permettre à l'Union d'honorer son engagement de ne laisser aucun citoyen ni aucune région de côté. Le piège n'est pas inévitable et il est possible de relever efficacement les défis, comme le confirment les expériences menées avec succès dans différentes régions et mises en exergue dans la présente communication.

Une approche globale, stratégique et ciblée est essentielle pour s'attaquer à tous les facteurs et mobiliser les acteurs et les niveaux de gouvernance concernés. Si l'action à ces différents niveaux est essentielle, il est de plus en plus évident que les capacités doivent être développées au niveau européen pour recueillir et évaluer les données et l'expertise, afin de fournir des orientations sur les solutions appropriées.

Étant donné que la situation des régions se trouvant dans un piège de développement des talents est hétérogène, les solutions qui doivent être encouragées varient. Il convient de concevoir et de mettre en œuvre des stratégies et des politiques territorialisées adaptées, permettant une approche différenciée, remédiant aux faiblesses spécifiques des régions et promouvant leurs avantages comparatifs respectifs, afin de renforcer le dynamisme économique et la qualité de vie.

À titre de principale priorité de l'Année européenne des compétences proposée par la Commission, cette dernière apportera, grâce au nouveau mécanisme de valorisation des talents, une aide et des connaissances ciblées aux régions qui se trouvent dans un piège de développement des talents, en les aidant à élaborer et à mettre en œuvre avec succès ces stratégies adaptées. Elle leur offrira une occasion unique de libérer leur potentiel de développement en exploitant les talents dont elles ont besoin et de contribuer ainsi à surmonter leurs handicaps structurels. Étant donné que les connaissances et les compétences sont les véritables moteurs de la croissance et du développement économiques futurs, ces régions seront alors en mesure de rester dans la course, d'attirer des investissements et de s'épanouir en tant que lieux prospères et innovants, où l'on veut vivre et travailler.