



Bruxelles, le 5.3.2025
COM(2025) 90 final

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

L'union des compétences

L'union des compétences

L'Europe tire sa force compétitive de ses citoyens. Notre capital humain est crucial pour la prospérité de l'Union, sa résilience économique et son économie sociale de marché unique en son genre. Il est indispensable pour accélérer la croissance de notre productivité, rendre nos industries plus compétitives et plus innovantes, attirer des investissements supplémentaires et assurer un marché unique dynamique et une sécurité économique accrue. Donner la priorité aux citoyens et investir dans les compétences s'avèrent toujours payants. Dans le contexte de la course mondiale aux talents et de la diminution de la population en âge de travailler dans l'Union, la compétitivité de l'Europe repose sur les compétences tournées vers l'avenir, concourant à la cohésion économique, sociale et territoriale. Le capital humain est également essentiel pour faire progresser la préparation et la sécurité de l'Union dans la situation géopolitique actuelle.

Afin d'être compétitive et prête pour l'avenir, l'Union doit aider et préparer ses citoyens à acquérir les aptitudes et compétences nécessaires pour réussir dans l'apprentissage, le travail et la vie courante, comme l'a souligné la communication sur la boussole pour la compétitivité de l'UE¹. Dans cette perspective, l'économie sociale de marché européenne, grâce à ses fondations solides dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la recherche, de l'innovation et de la démocratie, peut constituer une base tangible.

1. Problématique: la nécessité de développer des compétences plus nombreuses et de meilleure qualité

L'union des compétences² vise à favoriser le développement de systèmes d'éducation, de formation et de compétences de qualité, inclusifs et adaptables pour accroître la compétitivité de l'Union. Dans ce contexte, le renforcement de la veille stratégique sur les besoins en compétences au niveau de l'Union revêtira une importance capitale pour l'élaboration de politiques efficaces et ciblées.

Les pénuries et déficits de compétences, la lenteur des transformations ainsi que la fragmentation et l'inefficacité de la gouvernance freinent la compétitivité de l'Union, comme l'ont souligné les rapports Draghi³, Letta⁴ et Niinistö⁵. Elles constituent un obstacle à la croissance de la productivité et à l'innovation, entravant ainsi les efforts de décarbonation et de numérisation.

¹ [Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Une boussole pour la compétitivité de l'UE, COM\(2025\) 30 final.](#)

² Les compétences doivent s'entendre au sens large tout au long de la communication. Elles comprennent les aptitudes, les connaissances et les compétences dont nous avons besoin dans la vie courante, et vont bien au-delà des compétences nécessaires sur le marché du travail.

³ «The future of European Competitiveness» (L'avenir de la compétitivité européenne), rapport de Mario Draghi.

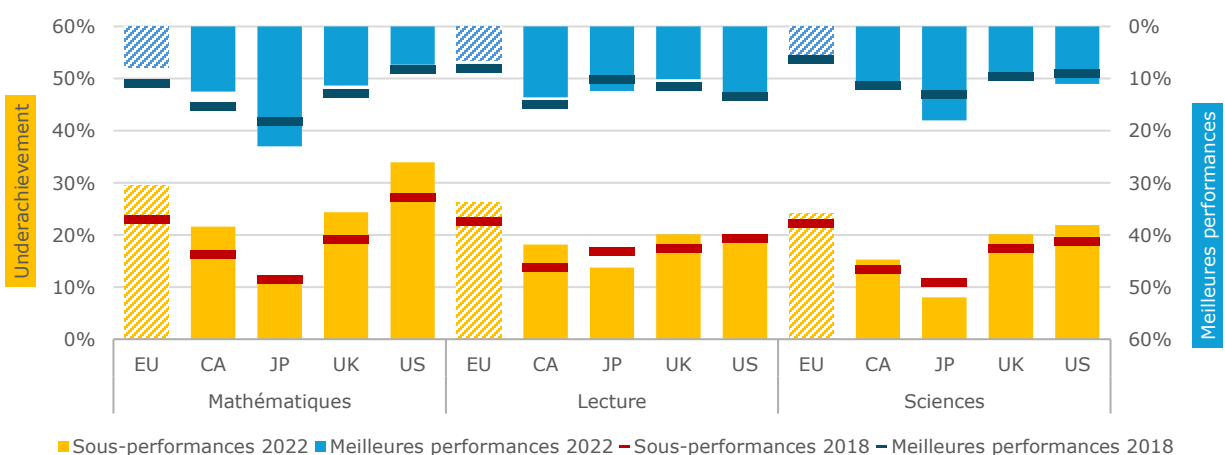
⁴ «Much more than a market. Speed, Security, Solidarity. Empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU Citizens» (Bien plus qu'un marché. Rapidité, sécurité, solidarité. Donner au marché unique les moyens d'apporter à tous les citoyens de l'UE un avenir durable et la prospérité), rapport de Enrico Letta.

⁵ «Safer Together: Strengthening Europe's Civilian and Military Preparedness and Readiness» (Plus en sécurité ensemble – renforcer la préparation et l'état de préparation civils et militaires de l'Europe), rapport de Sauli Niinistö, ancien président de la République de Finlande, en sa qualité de conseiller spécial auprès de la présidente de la Commission européenne.

1.1 Pénuries et déficits de compétences

L'Europe ne produit pas assez de diplômés qualifiés issus de l'enseignement supérieur ainsi que de l'enseignement et de la formation professionnels, pas plus qu'elle ne permet à un nombre suffisant de personnes de se perfectionner ou de se reconvertir tout au long de leur vie professionnelle. En outre, l'Europe peine à devenir une destination attrayante dans la course mondiale aux talents. Les pénuries de compétences sont souvent plus graves dans les régions moins développées, éloignées et ultrapériphériques. Les personnes handicapées et les personnes issues de l'immigration se heurtent souvent à des obstacles supplémentaires pour développer leurs compétences, d'où l'existence d'un potentiel inexploité au sein de la main-d'œuvre européenne.

Dès l'école: l'Europe est à la traîne dans l'acquisition des compétences de base. Les résultats des élèves de 15 ans en mathématiques, en lecture et en sciences ont chuté, poursuivant ainsi une tendance à la baisse, comme en témoignent les récentes données PISA⁶. De même, près de la moitié des jeunes en Europe manquent de compétences numériques de base.



Source: Commission européenne 2024: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d9d9adad-c71b-11ee-95d9-01aa75ed71a1/language-fr>

Dans l'enseignement et la formation professionnels: depuis toujours, l'enseignement et la formation professionnels (EFP) ouvrent la voie à des emplois de qualité et à des carrières épanouissantes dans des professions moyennement qualifiées. La demande de qualifications professionnelles est élevée, en particulier dans les secteurs où persistent de graves pénuries de main-d'œuvre⁷. Les compétences vertes figurent parmi les nombreuses compétences indispensables développées grâce à l'EFP et sont la clé du succès de la transition écologique et de l'économie circulaire. Globalement, parmi les professions les plus touchées par les pénuries dans l'Union, les deux tiers sont des métiers de l'artisanat qui nécessitent normalement un enseignement et une formation professionnels⁸. Les pénuries observées dans ces domaines, ainsi que dans d'autres secteurs clés tels que l'agriculture et la pêche, pourraient même s'aggraver compte tenu

⁶Le rapport PISA 2022 donne un aperçu de la détérioration des résultats scolaires et de l'accentuation des inégalités

⁷ «EURES Report on labour shortages and surpluses 2023» (Rapport EURES 2023 sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre): <https://www.ela.europa.eu/en/publications/labour-shortages-and-surpluses-europe-2023>

⁸ L'accroissement des déficits de compétences est également un problème auquel il faut remédier pour préserver le patrimoine culturel.

de la faible proportion de jeunes travailleurs (âgés de moins de 30 ans) dans ces professions, ce qui rend le besoin de renouvellement des générations d'autant plus impérieux.

Dans l'enseignement supérieur: plus de la moitié des nouveaux emplois d'ici à 2035 seront créés dans des professions hautement qualifiées. Or l'Europe ne produit pas un nombre suffisant de talents hautement qualifiés. Elle doit investir et encourager la mise en commun des ressources dans l'enseignement supérieur afin d'améliorer l'accès à l'innovation, aux connaissances de pointe et aux compétences de haut niveau, notamment au moyen de programmes d'études communs au sein d'alliances entre établissements d'enseignement supérieur, telles que les alliances entre universités européennes.

Jusque dans la formation adulte: le perfectionnement et la reconversion professionnels sont essentiels tout au long de la vie et de la carrière des citoyens; pourtant, un adulte sur cinq a des difficultés à lire et à écrire⁹, et moins de 40 % de la population adulte suit un enseignement ou une formation¹⁰, ce qui est bien en deçà de l'objectif de 60 % fixé pour 2030. Cette proportion est beaucoup plus faible chez les adultes peu qualifiés (18,4 %). Près de la moitié de la population adulte ne possède pas de compétences numériques de base, lesquelles sont néanmoins nécessaires dans plus de 90 % des emplois¹¹. Les contraintes de temps, les considérations financières, les responsabilités familiales et la motivation sont autant d'obstacles qui empêchent les adultes de continuer à se former.

Écart entre les hommes et les femmes: si, dans l'ensemble, les jeunes femmes sont plus nombreuses que les jeunes hommes à obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur, les études liées aux domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) comptent quasiment deux fois plus d'hommes que de femmes, tant dans l'enseignement supérieur que dans l'enseignement et la formation professionnels. Cette situation a une forte incidence sur la ségrégation de genre sur le marché du travail et restreint le potentiel d'innovation de l'Union.

Déficit de compétences entrepreneuriales et financières: les Européens ne disposent pas des compétences entrepreneuriales et financières nécessaires pour investir davantage et pour créer et développer des jeunes pousses (start up) performantes, ce qui limite considérablement le potentiel d'innovation et de croissance de l'Union.

Course mondiale aux talents: pour les ressortissants talentueux de pays tiers, l'Union est moins attrayante que d'autres membres de l'OCDE tels que le Canada, les États-Unis et l'Australie¹². Qui plus est, certains des meilleurs talents de l'Union trouvent de meilleures opportunités à l'étranger pour créer une entreprise ou exceller dans le monde universitaire.

Graves déficits de compétences et risque de pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs connaissant une transformation accélérée et dans les périodes de crise: dans l'éventualité de

⁹ «Les adultes possèdent-ils les compétences nécessaires pour s'épanouir dans un monde en mutation? Évaluation des compétences des adultes 2023», OCDE: https://www.oecd.org/fr/publications/les-adultes-possedent-ils-les-competences-necessaires-pour-s-epanouir-dans-un-monde-en-mutation_e8d52c02-fr.html.

¹⁰ Statistiques sur l'apprentissage des adultes, Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics.

¹¹ Le rapport de 2024 sur l'état d'avancement de la décennie numérique souligne que seulement 55,6 % de la population de l'Union possèdent au moins des compétences numériques de base (par rapport à l'objectif de 80 %) et qu'au rythme actuel, le nombre de spécialistes des TIC atteindra à peine 12 millions à l'horizon 2030, ce qui est bien en deçà de l'objectif de 20 millions.

¹² «Talent attractiveness 2023» (Attractivité pour les talents 2023), OCDE: <https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html>.

catastrophes et de crises, l'Europe doit faire face à des déficits de compétences et à de potentielles pénuries dans des secteurs critiques. La cartographie des besoins en main-d'œuvre, la formation dans de nouveaux segments de la main-d'œuvre ou les afflux de travailleurs qualifiés sont insuffisants.

1.2 Décalage avec la vitesse de transformation

Les systèmes d'éducation et de formation en Europe ne suivent pas le rythme des transformations technologiques rapides et de l'évolution des compétences nécessaires pour faire progresser la décarbonation de l'économie¹³ et réduire les dépendances dans des secteurs stratégiques.

L'Europe est confrontée à la difficulté grandissante de répondre à la demande de talents qualifiés dans les domaines des STIM, en particulier dans des secteurs stratégiques tels que les technologies propres et circulaires, les technologies numériques, l'aérospatiale et la défense, ainsi que dans des secteurs traditionnels qui dépendent de plus en plus d'outils numériques nécessitant des compétences en matière de STIM. Nous formons certes des professionnels hautement qualifiés, mais leur nombre ne suffit pas pour pallier les déficits. Dans l'Union, près de quatre PME sur cinq ont du mal à trouver des travailleurs possédant les compétences nécessaires, en particulier dans les technologies de pointe telles que l'IA et l'informatique quantique, et ce problème touche fortement les jeunes pousses et entreprises en expansion (scale-up). Ces pénuries ont des répercussions sur tous les secteurs, y compris les transports, l'alimentation et l'énergie, ce qui limite la croissance économique et entrave l'innovation.

La régression des compétences de base chez les jeunes de 15 ans est étroitement liée au manque d'enseignants spécialisés en mathématiques et en sciences, ce qui souligne l'urgence d'attirer des enseignants et des formateurs dans ces disciplines critiques et de mieux les soutenir grâce à un perfectionnement professionnel continu. En outre, à mesure que les besoins et les attentes des jeunes générations évoluent, il pourrait s'avérer nécessaire de développer une nouvelle conception de l'éducation et des parcours professionnels afin de s'adapter à l'évolution de l'innovation et du monde du travail.

Il est tout aussi important de doter les citoyens – de toutes générations et aux quatre coins de l'Europe – des compétences nécessaires pour répondre à des enjeux sociétaux urgents, tels que le changement climatique, les pressions sur les institutions démocratiques et les menaces pesant sur notre sécurité intérieure, y compris la cybersécurité et les menaces hybrides, tout en veillant à ce qu'ils puissent saisir les opportunités que leur offrent les transitions écologique et numérique.

Enfin, l'Europe doit mieux utiliser les compétences existantes en améliorant la reconnaissance des qualifications par-delà les frontières et en reconnaissant les compétences acquises en dehors de l'enseignement formel. De nombreuses personnes ont du mal à faire reconnaître leurs compétences lorsqu'elles circulent au sein de l'Union ou arrivent de pays tiers, ce qui donne lieu à une sous-utilisation de talents.

1.3 Fragmentation de la gouvernance et veille stratégique sur les besoins en compétences

Les politiques en matière de compétences sont étroitement liées à l'éducation, au travail, à la politique économique et financière et à l'inclusion sociale. Toutefois, ces domaines sont souvent

¹³ Le «*plan d'action industriel de l'UE pour le secteur automobile*» vise à relever les défis liés à l'innovation et à la primauté dans les technologies futures, la transition propre et la décarbonation, et concernant les compétences nécessaires pour y parvenir.

régis par différents ministères ou services, à l'échelon tant national que régional, chacun ayant fixé ses propres priorités.

En outre, la question des compétences est abordée sous des angles divers et de manière peu coordonnée par une multitude de parties prenantes, à savoir les systèmes d'éducation et de formation, l'industrie, les services publics de l'emploi, les partenaires sociaux et la société civile.

Cette fragmentation entrave les investissements intelligents et ne permet pas une veille stratégique adéquate sur les besoins en compétences.

En raison d'une consolidation insuffisante et du manque d'anticipation et de collaboration efficace entre les différentes agences ayant une expertise en matière de veille stratégique sur les besoins en compétences, il est difficile de mettre en adéquation l'offre et la demande futures de compétences, notamment dans la perspective de faciliter la migration légale.

Les États membres ont certes intensifié leurs efforts en matière d'éducation et de compétences, mais ils ne peuvent pas régler seuls ces problèmes particulièrement urgents et importants. C'est par une action au niveau de l'Union que peut être accélérée la transformation des compétences et de l'éducation dont l'Europe a besoin pour remédier aux déficits de compétences, aux décalages de vitesse et aux lacunes dans la prise de décision. Il est également primordial d'associer étroitement les pays candidats, de même que les candidats potentiels et les pays voisins, aux réformes et aux initiatives pertinentes prévues dans l'union des compétences, car ces pays sont eux aussi confrontés à des difficultés similaires.

Pour ces trois raisons, l'Europe doit prendre un tournant radical sur le plan de ses ambitions et de ses actions. L'union des compétences est une stratégie ambitieuse visant l'éducation et l'acquisition de compétences dans l'Union, qui s'appuie sur un nouveau modèle de coopération pour proposer des solutions audacieuses, fondées sur un ensemble clair d'objectifs (section 2), des actions clés (section 3), des moyens financiers (section 4) et une gouvernance plus efficace (section 5).

2. L'union des compétences: ses objectifs

L'union des compétences vise à faire en sorte que **toute personne en Europe**, où qu'elle se trouve, **soit en mesure d'acquérir un socle solide de compétences et de participer au perfectionnement et à la reconversion professionnels tout au long de la vie**, conformément au socle européen des droits sociaux. Elle a pour objectif de soutenir les systèmes européens d'éducation et de formation afin de garantir l'égalité des chances pour tous, notamment pour tous les jeunes, quels que soient leur origine et leur lieu de résidence, qui permet d'accéder à l'éducation, à l'apprentissage tout au long de la vie ainsi qu'à des emplois de qualité et de s'adapter aux transitions et aux crises. L'existence d'un socle éducatif et de compétences plus solides contribuera également à renforcer les valeurs de l'Union, telles que la démocratie, les droits de l'homme, la solidarité, l'inclusion sociale et la diversité, à aider les citoyens à mieux résister à la mésinformation et à la désinformation, à la radicalisation et au basculement dans la criminalité, et à leur donner les moyens de participer à l'avènement d'une Europe plus verte, plus juste et plus solidaire.

Le deuxième objectif est d'aider les **entreprises à être compétitives** et résilientes, en permettant aux employeurs, en particulier aux PME, de trouver plus facilement du personnel possédant les compétences requises pour susciter une croissance durable et créer des emplois de qualité. Il s'agit

également d'un appel lancé aux entreprises pour qu'elles investissent dans le perfectionnement et la reconversion professionnels de leurs travailleurs de toutes générations, de manière à s'adapter aux défis et perspectives en constante évolution. Dans le même temps, l'union des compétences reconnaît que les entreprises — en particulier les PME et les jeunes pousses/entreprises en expansion — ont besoin des incitations et du soutien appropriés pour pouvoir réaliser ces investissements.

Enfin, elle s'emploiera à **faire en sorte que les compétences et les qualifications — quel que soit le lieu de leur acquisition en Europe — soient transparentes, fiables et reconnues** dans l'ensemble du marché unique, ce qui permettra aux citoyens d'exercer leur droit à la libre circulation et aux employeurs, notamment les PME, de recruter efficacement par-delà les frontières. Il s'agit aussi d'un appel lancé aux États membres pour qu'ils œuvrent en faveur d'une reconnaissance rapide des compétences et qualifications acquises en dehors de l'Union.

3. Principaux volets de l'union des compétences

Pour atteindre les objectifs énoncés ci-dessus, l'union des compétences vise à:

- **renforcer les compétences pour garantir des emplois et des vies de qualité** grâce à un socle éducatif solide, avec une conception inclusive de l'apprentissage tout au long de la vie;
- **permettre le perfectionnement et la reconversion professionnels** d'une main-d'œuvre souple maîtrisant la transition numérique et la transition propre, notamment pour les personnes peu ou moyennement qualifiées;
- **faire circuler les compétences** grâce à la libre circulation des personnes dans toute l'Union, libérant ainsi pleinement le potentiel du marché unique;
- **attirer, développer et retenir** les talents.



L'union des compétences s'appuiera sur des mesures déjà prises dans le cadre de l'**espace européen de l'éducation**¹⁴, de la **stratégie européenne en matière de compétences**¹⁵ et de l'**espace européen de la recherche**. C'est sur cette base que la Commission coopèrera avec les acteurs de l'éducation et de la formation, de l'emploi et du marché du travail, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes afin d'intégrer la gouvernance en matière d'éducation et de formation dans l'union des compétences. La Commission reconnaît pleinement la primauté du rôle des États membres à cet égard, telle qu'elle est établie aux articles 165 et 166 du TFUE, et agira dans le cadre de ses compétences lors de la mise en œuvre de ces actions.

A. Renforcer les compétences pour la vie courante grâce à un socle éducatif solide

La forte régression des **compétences de base** chez nos jeunes, y compris des compétences numériques, est une bombe à retardement dans nos systèmes éducatifs et pour la compétitivité de l'Europe. L'enquête PISA 2022 a mis en évidence des tendances préoccupantes: 30 % des jeunes de 15 ans dans l'Union n'ont pas le niveau de compétences minimal en mathématiques, tandis qu'environ 25 % ont des difficultés en lecture et en sciences¹⁶. Quelque 43 % des élèves de huitième année ont des difficultés avec l'habileté numérique de base, ce qui confirme une tendance à la baisse¹⁷.

Dans l'ensemble, l'Union est en bonne voie pour atteindre son objectif de ramener le décrochage scolaire à moins de 9 % d'ici à 2030, mais les garçons, les jeunes personnes handicapées et les apprenants issus de l'immigration sont davantage exposés au risque de quitter l'école prématurément. Par ailleurs, l'Union est encore plus éloignée de son objectif qui vise à ramener à moins de 15 %, d'ici à 2030, la proportion de jeunes connaissant des difficultés scolaires par rapport à il y a 10 ans. Le **milieu socio-économique** reste un puissant indicateur des résultats scolaires, les apprenants défavorisés étant 6,1 fois plus exposés au risque de mauvais résultats dans les compétences de base que leurs camarades plus privilégiés¹⁸. On relève des **écarts entre les filles et les garçons** en ce qui concerne la lecture, les filles étant plus susceptibles de figurer parmi les meilleurs élèves dans tous les pays de l'Union; quant aux matières scientifiques, les mauvais résultats sont légèrement plus fréquents chez les garçons. On peut observer des disparités entre les **zones rurales** et les zones urbaines, notamment en ce qui concerne la lecture¹⁹ et les compétences numériques²⁰. La proportion de jeunes ruraux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est inférieure à celle relevée dans les zones urbaines²¹.

¹⁴ Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation pour la période 2021-2030. [JO C 497 du 10.12.2021](#).

¹⁵ Stratégie européenne en matière de compétences: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_fr.

¹⁶ «The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU: An EU comparative analysis of the PISA 2022 results» (Le double défi de l'équité et de l'excellence en matière de compétences de base dans l'UE, Étude comparative des résultats de l'enquête PISA de 2022 réalisée par l'UE).

¹⁷ [International Computer and Information Literacy Study \(ICILS\) in Europe, 2023](#) [Étude internationale sur la maîtrise des outils informatiques et la culture de l'information (ICILS)].

¹⁸ [Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2024](#).

¹⁹ Pour de plus amples renseignements sur l'enseignement scolaire dans les zones rurales, voir OCDE (2021), «Delivering quality education in rural communities» (Assurer une éducation de qualité dans les communautés rurales).

²⁰ Malgré l'amélioration constatée ces dernières années, un écart de 15 % subsiste (COM/2024/450 final).

²¹ Eurostat (2022).

Dès lors, l'Union risque d'accentuer encore son retard dans la course technologique à l'échelle mondiale, dans les domaines où l'intelligence artificielle (IA), l'automatisation et les besoins en matière de cybersécurité opèrent une transformation des industries et des sociétés. Dans les secteurs de la défense, de l'aérospatiale et des technologies de fusion, les compétences avancées en matière de STIM sont essentielles pour réduire la dépendance à l'égard des fournisseurs de pays tiers et développer les capacités de nouvelle génération. Or, entre 2015 et 2022, le nombre de titulaires de doctorat a globalement diminué dans les domaines des STIM (– 7 %) et a chuté en sciences naturelles, mathématiques et statistiques (– 13,1 %) ainsi que dans les technologies de l'information et de la communication (– 25,5 %); il n'augmente que dans les secteurs de l'ingénierie, de l'industrie manufacturière et de la construction (+ 9,4 %).

Par ailleurs, la promotion des approches STIAM, qui intègrent les sciences, la technologie, l'ingénierie, les arts et les mathématiques en supprimant les obstacles disciplinaires, vise à favoriser la pensée créative. Ce faisceau de compétences est très recherché par les employeurs²². Il facilite également la culture numérique et financière en dotant les étudiants des compétences nécessaires pour comprendre le fonctionnement des systèmes numériques et financiers.

Dans le même temps, il est urgent de remédier aux **disparités entre les hommes et les femmes**; en effet, les femmes restent sous-représentées dans de nombreux domaines des STIM, notamment dans l'ingénierie et les sciences informatiques, tandis que les hommes sont sous-représentés dans des secteurs tels que la santé, les services sociaux et l'enseignement.

Il est primordial de rendre la **profession d'enseignant** plus attrayante et d'y établir un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes, de remédier aux pénuries d'enseignants, notamment dans les domaines des STIM, de retenir les talents, et de veiller à ce que les enseignants soient mieux armés pour agir face au problème des mauvais résultats scolaires et s'adapter à l'évolution technologique. À titre d'exemple, seuls 40 % des enseignants sont préparés à utiliser les technologies numériques dans l'enseignement. Alors que 68 % des adolescents utilisent déjà l'IA, les systèmes éducatifs n'ont pas les cadres nécessaires pour intégrer efficacement l'IA dans l'apprentissage²³.

Le renforcement des compétences nécessaires à la vie courante, y compris l'éducation aux médias, l'habileté numérique, l'esprit critique ou la cybersécurité de base, est essentiel à la **préparation** générale de l'Europe aux crises, notamment dans la perspective de sa résilience démocratique. Dans ce contexte, les apprenants ont également besoin de solides compétences de base et compétences avancées, en particulier dans les domaines des STIM, ainsi que de connaissances et de compétences civiques. Il est nécessaire d'améliorer la préparation aux risques dans les systèmes d'éducation et de formation pour que l'Union et ses États membres puissent continuer de fonctionner en toutes circonstances, en assurant les fonctions sociétales clés.

L'apprentissage non formel et informel, l'animation socio-éducative, les initiatives culturelles, la pratique du sport et le bénévolat peuvent également constituer des occasions précieuses d'acquérir des connaissances, des compétences, des attitudes et des comportements permettant à toute personne de se développer et d'exercer une citoyenneté active.

²² Forum économique mondial, «The Future of Jobs Report, 2023» (Rapport 2023 sur l'avenir des métiers): <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>.

²³ [Fondation Vodafone 2025 \(L'IA dans les écoles européennes\)](#).

Objectifs clés à atteindre au niveau de l'Union et à l'échelon national, régional et local

★ Créer un socle solide dans le domaine de l'éducation et de la formation

- Renforcer le soutien aux compétences de base dans les domaines de la lecture, de l'écriture, des mathématiques, des sciences, du numérique et de la citoyenneté au moyen d'un **plan d'action en matière de compétences de base**. En expérimentant un **mécanisme d'aide à l'acquisition des compétences de base**, la Commission travaillera en collaboration avec les États membres intéressés par l'élaboration d'un cadre de mesures d'intervention efficaces, soutenues par un financement de l'Union, en faveur des enfants et des jeunes qui ont des difficultés à acquérir les compétences de base. Un **Prix européen des écoles innovantes** récompensera les établissements scolaires qui font preuve d'une innovation exceptionnelle pour modifier les programmes scolaires et enseigner aux élèves les STIM et les compétences citoyennes, notamment grâce à une coopération avec les entreprises et les autorités locales. La Commission propose de compléter l'objectif actuel en matière de compétences de base comme suit: **à l'horizon 2030,**
 - **la proportion d'élèves ayant une maîtrise insuffisante de la lecture, de l'écriture, des mathématiques, des sciences et des compétences numériques devrait être inférieure à 15 %, tandis que la part des plus performants en lecture/écriture, en mathématiques et en sciences devrait être d'au moins 15 %.**
- Sur la base de la révision du plan d'action en matière d'éducation numérique, la Commission présentera une **feuille de route sur l'avenir de l'éducation et des compétences numériques pour 2030** visant à promouvoir l'égalité d'accès à l'éducation numérique pour tous. Le développement d'un écosystème d'éducation numérique solide européen permettra de se préparer à l'avenir et de créer des partenariats de longue durée avec des sociétés EdTech (technologies éducatives) basées dans l'Union et développant des solutions européennes indépendantes. Une initiative relative à **l'IA dans l'éducation et la formation** aura pour objet d'établir un cadre pour la maîtrise de l'IA et d'encourager l'intégration de l'IA dans l'offre d'éducation et de formation, répondant ainsi aux besoins en matière de sécurité en ligne et de bien-être numérique et luttant contre la désinformation et la mésinformation, tout en promouvant l'innovation dans l'éducation. Le cadre des compétences numériques sera mis à jour à la fin de 2025 afin de tenir compte des nouvelles technologies émergentes, y compris l'IA.
- Apporter un soutien grâce à un **plan stratégique pour l'enseignement des STIM** afin d'inverser la tendance à la baisse des résultats dans les compétences en matière de STIM à l'école et d'attirer un plus grand nombre d'étudiants vers les filières et les carrières dans les domaines des STIM. L'un des principaux objectifs de ce plan est d'inciter davantage de filles et de femmes à entreprendre des études dans les STIM, y compris des études et carrières dans le numérique. En outre, la Commission propose un objectif stratégique concernant les inscriptions dans les disciplines STIM: **à l'horizon 2030,**

- la proportion d'étudiants inscrits dans les disciplines STIM dans l'EFP initial de niveau moyen devrait être d'au minimum 45 %²⁴, et au moins un sur quatre devrait être une femme²⁵;
 - la proportion d'étudiants inscrits dans les disciplines STIM dans l'enseignement supérieur devrait être d'au minimum 32 %²⁶, et au moins deux sur cinq devraient être des femmes²⁷;
 - la proportion d'étudiants inscrits à des programmes de doctorat dans le domaine des TIC devrait être d'au minimum 5 %²⁸, et au moins un sur trois devrait être une femme.
- Renforcer l'attrait des **carrières d'enseignants et d'universitaires** grâce à:
- un **programme européen pour les enseignants et les formateurs**, visant à aider les États membres à remédier aux pénuries d'enseignants ainsi qu'à améliorer les conditions de travail et les perspectives de carrière de ceux-ci;
 - un **cadre européen de compétences pour le personnel universitaire** dans l'enseignement supérieur, venant compléter l'actuel cadre européen de compétences pour les chercheurs (ResearchComp). Afin de revaloriser les rôles pédagogiques dans les universités, il convient de prévoir une reconnaissance supplémentaire pour les méthodes d'enseignement innovantes, le développement des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et de formation débouchant sur des microcertifications, la création de possibilités d'éducation transnationale ou le renforcement de la coopération avec les employeurs²⁹.

★ **Développer un système d'enseignement et de formation professionnels (EFP) attrayant et innovant**

Accroître l'attractivité, l'excellence et le caractère inclusif de l'EFP grâce à une stratégie européenne en matière d'EFP. Cette stratégie mettra l'accent sur le rôle de l'EFP dans le soutien à la compétitivité et à l'innovation de l'Union, à la cohésion économique, territoriale et sociale et au renouvellement des générations en remédiant aux pénuries et aux inadéquations de compétences, en renforçant l'attractivité, la qualité et l'adéquation de l'EFP aux besoins du marché du travail, et en encourageant la mobilité et l'internationalisation. Cette stratégie s'attaquera également aux stéréotypes sexistes, et autres, lors des choix d'études et s'appuiera sur les atouts de l'EFP et ses résultats sur le marché du travail pour en faire un parcours d'apprentissage tout aussi prisé que l'enseignement supérieur, notamment pour les femmes.

★ **Créer un système d'enseignement supérieur inclusif et tourné vers l'avenir**

²⁴La proportion d'étudiants inscrits dans les disciplines STIM dans l'EFP initial de niveau moyen était de 36,2 % en 2022 (dernières données disponibles). L'objectif de l'UE pour 2030 implique une augmentation annuelle moyenne d'environ 1,1 point de pourcentage.

²⁵La proportion de femmes inscrites dans les disciplines STIM dans l'EFP initial de niveau moyen (sur le total des inscriptions dans les STIM) était de 16,1 % en 2022 (dernières données disponibles). L'objectif de l'UE pour 2030 implique une augmentation annuelle moyenne d'environ 1,1 point de pourcentage.

²⁶La proportion d'étudiants inscrits dans les disciplines STIM dans l'enseignement supérieur était de 27,1 % en 2022 (dernières données disponibles). L'objectif de l'UE pour 2030 implique une augmentation annuelle moyenne d'environ 0,6 point de pourcentage.

²⁷La proportion de femmes inscrites dans les disciplines STIM dans l'enseignement supérieur (sur le total des inscriptions dans les STIM) était de 31,8 % en 2022 (dernières données disponibles). L'objectif de l'UE pour 2030 implique une augmentation annuelle moyenne d'environ 1 point de pourcentage.

²⁸Elle était de 3,7 % en 2022.

²⁹[Recommandation du Conseil du 25 novembre 2024 relative à des carrières attrayantes et durables dans l'enseignement supérieur.](#)

- Présenter une initiative visant à **améliorer l’accessibilité de l’enseignement supérieur** pour une plus grande diversité d’apprenants dans différentes tranches d’âge, afin de répondre à la demande croissante de diplômés de l’enseignement supérieur sur le marché du travail — une tendance qui devrait s’accroître considérablement avec les futurs emplois — et de promouvoir les services de soutien au bien-être des étudiants, leur apportant des aides ciblées pour réussir. Cette initiative encouragera les établissements d’enseignement supérieur et leur personnel à mettre en œuvre les principes, lignes directrices et indicateurs relatifs à un accès plus large à l’enseignement supérieur et à sa dimension sociale, adoptés dans le cadre du processus de Bologne en 2024.
- Promouvoir l’**enseignement de l’entrepreneuriat** à tous les niveaux, avec des modules plus spécialisés — y compris des modules transfrontières — dans les universités, en coopération avec leur écosystème innovant. Cet enseignement aide les étudiants à acquérir les compétences et l’état d’esprit nécessaires à la création d’entreprises et à la création d’emplois.

Principaux résultats attendus

Plan d’action pour les compétences de base [T1 2025]

Mécanisme d’aide à l’acquisition des compétences de base (projet pilote) [2026]

Feuille de route sur l’avenir de l’éducation et des compétences numériques pour 2030 [T4 2025]

Initiative «L’IA dans l’éducation» [2026]

Plan stratégique pour l’enseignement des STIM [T1 2025]

Programme européen pour les enseignants et les formateurs [2026]

Cadre européen de compétences pour le personnel universitaire [2026]

Stratégie européenne en matière d’enseignement et de formation professionnels (EFP) [2026]

Améliorer l’accessibilité de l’enseignement supérieur [2027]

Stratégie en faveur de l’équité intergénérationnelle [T1 2026]

B. Perfectionnement et reconversion professionnels pour garantir des compétences tournées vers l’avenir

Le rythme et l’étendue des transformations en cours sont sans précédent. Les compétences ont toujours figuré parmi les avantages concurrentiels de l’Europe. La mise en place d’outils adéquats favorisant le perfectionnement et la reconversion professionnels, de manière réactive et efficace, contribuera à la compétitivité des entreprises et des employeurs européens, facilitera les transitions d’un emploi à l’autre et permettra de veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte.

Le perfectionnement et la reconversion professionnels sont une responsabilité partagée. Les pouvoirs publics au niveau de l’Union et à l’échelon national, régional et local ont leur rôle à jouer, de même que les entreprises, les partenaires sociaux, les prestataires d’enseignement et de formation, les organisations de la société civile, les communautés locales et les individus.

Les projections relatives au marché du travail de demain confirment l'urgence d'agir pour garantir le développement des compétences dont l'Europe a besoin. La Commission a déjà recensé quarante-deux professions en pénurie à l'échelle de l'Union. Les pénuries les plus importantes concernent les métiers de la construction, les transports, certaines professions de la santé (infirmières/infirmiers et médecins spécialistes) et les aidants professionnels³⁰. Elles sont susceptibles de s'accroître avec l'IA, la robotique, les processus fondés sur les données et la transition vers des industries propres³¹.

La participation à l'éducation et à la formation des adultes demeure insuffisante puisque seuls 39,5 % des adultes suivent une formation tous les ans³², ce qui est bien en deçà du taux de 60 %, qui est le grand objectif de l'Union pour 2030. Quant à la participation des adultes peu qualifiés, qui en ont le plus besoin, elle est encore plus faible. De plus, les taux de participation sont en moyenne inférieurs dans les régions moins développées et les régions en transition. Les femmes et les groupes vulnérables, dont les personnes handicapées, se heurtent à des obstacles supplémentaires qui entravent leur participation à la formation. Dans ce contexte, la feuille de route pour les droits des femmes aura pour vocation de promouvoir l'égalité des chances et l'accès au perfectionnement et à la reconversion professionnels.

Nous devons permettre aux citoyens âgés souhaitant continuer de participer au marché du travail de le faire. En outre, il convient de soutenir les initiatives des pouvoirs publics qui profitent mutuellement à plusieurs générations. Les lieux de travail multigénérationnels répondent à des besoins divers, investissent dans les transferts de connaissances et de compétences réciproques entre les jeunes citoyens et les plus âgés et se révèlent, au final, bénéfiques pour la société dans son ensemble.

La formation sur le lieu de travail dispensée par les employeurs représente une grande part du perfectionnement professionnel. En 2020, 67,4 % des entreprises proposaient des formations; pour autant, la participation varie sensiblement d'un secteur, d'une industrie et d'un pays à l'autre. Les services publics de l'emploi ne répondent pas suffisamment aux besoins de formation des adultes nécessitant une reconversion professionnelle pour changer de profession ou de secteur.

L'un des principaux obstacles au recours à la formation chez les adultes peu qualifiés est le manque de motivation³³. Des expériences négatives de l'apprentissage en milieu scolaire peuvent avoir un «effet de scarification». Il est nécessaire d'adopter d'autres approches faisant intervenir un plus large éventail d'acteurs afin d'inciter les adultes à participer à des activités d'apprentissage dans un environnement de confiance ou nouveau.

Le **dialogue social** à tous les échelons – européen, national et local – joue un rôle essentiel dans l'orientation à donner au développement des compétences grâce aux négociations collectives, à la

³⁰ Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil portant création d'un réservoir européen de talents [COM(2023) 716].

³¹ La main-d'œuvre dans le secteur de l'énergie devra augmenter de 50 % à l'horizon 2030 pour déployer les énergies renouvelables, les technologies de réseau et à bon rendement énergétique.

³² «VET Data insights: what is happening with vocational education and training and adult learning in the European Union» (Aperçu des données EFP: qu'en est-il de l'enseignement et la formation professionnels et de la formation des adultes dans l'Union européenne), Cedefop: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/what-happening-vocational-education-and-training-and-adult-learning-european-union>.

³³ Le manque de motivation chez les adultes est un problème récurrent constaté par tous les États membres au cours de l'Année européenne des compétences.

gestion de fonds de formation et de développement, aux services d'orientation et à la mise en adéquation des emplois et des compétences. Il sera davantage encouragé.

Principaux résultats attendus du secteur public au niveau de l'Union et à l'échelon national ou régional

★ Perfectionnement et reconversion professionnels des adultes

- **Continuer à soutenir la mise en œuvre des comptes de formation individuels**³⁴ (ci-après les «CFI») afin de donner à tout un chacun les moyens de se perfectionner et de se reconverter, quel que soit son statut professionnel. Les CFI peuvent aider les personnes touchées par les transitions à acquérir les compétences nécessaires pour accéder à de nouvelles professions. De nombreux États membres expérimentent ce type de comptes, mais ceux-ci devront être étendus, évalués et consolidés au cours des prochaines années.
- **Développer l'utilisation des microcertifications** en tant que solutions d'apprentissage flexibles, conformément à l'approche européenne en la matière³⁵, pour qu'elles soient fiables, compréhensibles, numérisées et comparables d'un secteur et d'un pays à l'autre. Cela nécessitera d'associer activement tous les types de fournisseurs de microcertifications, notamment les prestataires de formation privés, en plus des établissements d'enseignement et de formation. Le cas échéant, les microcertifications devraient être rattachées aux cadres nationaux et européens des certifications. Les orientations qui seront données sur la mise en place d'instruments d'assurance de la qualité renforceront la confiance accordée aux microcertifications et favoriseront leur prise en considération dans les processus de recrutement. Il s'agira aussi d'augmenter le nombre de microcertifications communes délivrées par les centres d'excellence professionnelle, les alliances entre universités européennes et les académies européennes des compétences, et d'accroître leur utilisation en entreprise dans le cadre du recrutement et des promotions, en particulier dans les secteurs stratégiques.
- **Soutenir les activités d'apprentissage par les pairs dans les États membres dans des espaces d'apprentissage communautaires innovants** pour mobiliser les adultes ayant de faibles compétences de base et les motiver à se perfectionner dans un environnement où ils se sentiront plus à l'aise. Encourager les États membres à collaborer avec les services publics de l'emploi et les services sociaux pour aider les adultes à améliorer leurs compétences de base et les «activer» le cas échéant. Des approches intergénérationnelles pourraient être expérimentées dans ce contexte.
- **Élaborer et mettre en place un projet pilote de garantie de compétences**, afin que les travailleurs des secteurs en restructuration ou menacés de chômage aient la possibilité de poursuivre leur carrière dans d'autres secteurs et/ou entreprises. En promouvant le perfectionnement et la reconversion professionnels de ces travailleurs, conformément aux stratégies de transition nationales, régionales et/ou sectorielles applicables, la garantie de compétences renforcera leurs perspectives et leur sécurité d'emploi.

³⁴ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 relative aux comptes de formation individuels (2022/C 243/03).

³⁵ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité (2022/C 243/02).

- Examiner, dans le cadre de la révision du règlement général d'exemption par catégorie³⁶, s'il est nécessaire de mettre à jour **les règles en matière d'aides d'État applicables à la formation** pour inciter plus efficacement l'industrie, y compris l'économie sociale, à investir dans le perfectionnement et la reconversion professionnels des travailleurs, en vue d'une transition juste.

★ **Mobiliser les partenariats public-privé et promouvoir la coopération dans les secteurs stratégiques**

- **Renforcer et rationaliser le pacte pour les compétences** afin de soutenir les secteurs stratégiques dans leurs actions de perfectionnement et de reconversion de la main-d'œuvre, y compris au moyen de partenariats à grande échelle, conformément à la boussole pour la compétitivité, au pacte pour une industrie propre et à la future stratégie pour une union de la préparation. Le renforcement des partenariats à grande échelle favorisera le développement de solutions sectorielles³⁷. Le pacte renforcé visera à remédier à la fragmentation des initiatives existantes, telles que les académies européennes des compétences, l'alliance européenne pour l'apprentissage, les centres d'excellence professionnelle et les alliances entre universités européennes, et à consolider les passerelles entre elles. Des améliorations seront apportées aux synergies intersectorielles développées entre les membres du pacte ainsi qu'au partage des connaissances et des ressources tout au long de la chaîne de valeur (veille stratégique sur les besoins en compétences, profils professionnels, programmes d'études, modules de formation, etc.). Les membres du pacte se sont engagés à améliorer les compétences de 25 millions de travailleurs à l'horizon 2030. La Commission exhorte les membres du pacte à au moins doubler leurs engagements.
- **Évaluer les académies européennes des compétences et créer des académies des compétences ciblées.** On évaluera les académies existantes, dont les académies de l'industrie «zéro net», pour déterminer les facteurs de réussite. Cette analyse servira à mettre sur pied, sur la base des modèles les plus efficaces, un certain nombre d'académies qui auront pour mission de permettre l'acquisition des compétences dont l'industrie a besoin dans le contexte de la transition écologique et numérique et dans le cadre du pacte pour une industrie propre. Ces académies devraient s'adresser à des secteurs stratégiques tels que la défense, l'automobile, l'économie circulaire, l'énergie éolienne, les réseaux, l'alimentation et les domaines numériques tels que l'intelligence artificielle, les technologies quantiques, les mondes virtuels et les semi-conducteurs. La Commission lancera le réseau Industrie-Académie de l'académie des compétences en matière de cybersécurité en juin 2025 et promouvra les cybercampus pour les compétences en cybersécurité dans divers États membres et régions. Pour 2028, l'Institut européen d'innovation et de technologie (EIT) dotera un million d'apprenants des compétences nécessaires dans les secteurs stratégiques, en collaboration avec les entreprises, en accordant une attention particulière à la participation équilibrée entre les hommes et les femmes.

³⁶ Règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité, tel que modifié et consolidé (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:02014R0651-20230701>).

³⁷ Des partenariats à grande échelle ont été mis en place dans les secteurs suivants: l'aérospatiale et la défense, l'agroalimentaire, la construction, les industries créatives et culturelles, le numérique, les industries à forte intensité énergétique, la santé, l'électronique, le secteur mobilité-transport-automobile, l'économie de proximité et l'économie sociale, les énergies renouvelables, le commerce de détail, le textile et les écosystèmes du tourisme.

- Des actions pilotes seront menées, notamment par l'intermédiaire d'Erasmus+, du programme pour une Europe numérique et de l'EIT, en vue de la mise en place de **partenariats transnationaux entre universités et entreprises** qui auront pour mission de former des personnes pour les secteurs faisant face à d'importants déficits de compétences. Ces partenariats pourraient, par exemple, soutenir des programmes communs spécialisés ou élaborer conjointement des microcertifications et favoriser l'esprit d'entreprise et l'accompagnement des jeunes pousses et des entreprises en expansion. La stratégie de l'Union en faveur des jeunes pousses et des entreprises en expansion prévoira des actions supplémentaires pour aider les jeunes pousses et les entreprises en expansion à retenir et à attirer les talents dont elles ont besoin pour se lancer et se développer dans l'Union.
- Étendre l'**alliance européenne pour l'apprentissage** afin d'atteindre, pour 2030, sept cents engagements en faveur, notamment, d'apprentissages pour l'intégration sur le marché du travail de personnes qui en étaient exclues et pour le perfectionnement et la reconversion professionnels des adultes.

Principaux résultats attendus

Projet pilote de garantie de compétences pour les travailleurs [2025]

Mise en place d'académies européennes des compétences ciblées, après une évaluation des académies existantes [2026]

Projets pilotes de partenariats transnationaux entre universités et entreprises au profit des secteurs présentant de graves déficits de compétences [2026]

C. Assurer la circulation des personnes qualifiées et la répartition des compétences afin de libérer tout le potentiel du marché unique

Le marché unique fournit un cadre unique pour la «circulation» — la libre circulation — des personnes et de leurs compétences. L'Union a élaboré une législation en matière de libre circulation des professions réglementées ainsi qu'un certain nombre d'outils de transparence et du marché du travail, tels que le cadre européen des certifications (CEC), Europass, ESCO³⁸ et EURES³⁹. En outre, le système européen de transfert et d'accumulation de crédits a été mis au point pour l'enseignement postsecondaire dans le cadre du processus de Bologne.

Toutefois, des obstacles continuent d'entraver la transférabilité et la reconnaissance des compétences et des qualifications des personnes. En facilitant la validation des compétences et la reconnaissance des qualifications, et en renforçant la coopération transnationale, l'union des compétences encouragera une mobilité transfrontière équilibrée et la libre circulation des connaissances et des compétences. Cela permettra d'accroître l'adéquation entre les compétences des personnes et les emplois qu'elles obtiennent lorsqu'elles s'installent dans l'Union, tout en limitant la fuite des cerveaux et en contrant les tendances au dépeuplement dans les régions exposées au risque de déclin démographique.

S'appuyant sur la collaboration des États membres pour parvenir à un diplôme européen qu'ils reconnaissent unanimement, l'union des compétences permettra de proposer un enseignement et

³⁸ Classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions.

³⁹ Services européens de l'emploi.

une formation de qualité optimale grâce à la mise en commun des ressources dans le cadre d'une coopération transnationale et transdisciplinaire soutenue par Erasmus+.

Principaux résultats attendus au niveau de l'Union et à l'échelon national, régional et local

★ Faciliter la transférabilité des compétences et des qualifications

- Élaborer une **initiative sur la transférabilité des compétences** afin de donner aux travailleurs et aux entreprises davantage de possibilités d'exploiter pleinement le potentiel du marché unique. Premièrement, étudier la nécessité d'une **proposition législative** visant à lever les obstacles à la mobilité des travailleurs, y compris dans les professions non réglementées. Cela pourrait se faire en exploitant les outils de transparence existants qui visent à garantir la compréhension, la comparabilité, la fiabilité et l'acceptation des compétences et des qualifications dans tous les États membres. L'initiative pourrait aussi servir à promouvoir les modèles européens de justificatifs numériques interopérables qui assurent la compréhension et la transparence des compétences et des qualifications. Deuxièmement, se fondant sur le rapport sur la mise en œuvre de la directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, la Commission étudiera les mesures à prendre pour continuer à faciliter, à étendre et à moderniser les procédures de reconnaissance des professions réglementées, grâce notamment à l'utilisation des outils numériques. Troisièmement, elle examinera s'il y a lieu de proposer des règles communes pour simplifier les procédures de reconnaissance et de validation des qualifications et des compétences des ressortissants de pays tiers.
- **Élaborer un cadre européen pour la reconnaissance automatique des qualifications d'études et des périodes d'apprentissage à l'étranger** en milieu scolaire, dans l'EFP et dans l'enseignement supérieur. Étudier la possibilité d'une **adhésion de l'Union à la convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne** (la «convention de Lisbonne sur la reconnaissance»)⁴⁰. L'objectif sera d'atténuer l'incertitude des apprenants mobiles quant à la reconnaissance de leurs qualifications et de leurs acquis d'apprentissage, en leur évitant des procédures administratives longues et imprévisibles. Il en résultera des conditions de concurrence équitables pour tous les apprenants, indépendamment du secteur de l'enseignement et de la formation fréquenté ou du pays d'origine.

★ Qualifications européennes tournées vers l'avenir

- **Faciliter la mise en place commune de programmes d'études européens innovants**, y compris dans des **disciplines ayant trait à des secteurs stratégiques** et des domaines technologiques essentiels, tels que l'intelligence artificielle, les technologies quantiques, les semi-conducteurs, les données ou la cybersécurité, en créant éventuellement **un diplôme/label européen**⁴¹ fondé sur des critères communément admis. Cette initiative favorisera les compétences tournées vers l'avenir et la mise en commun de l'expertise et des connaissances des établissements d'enseignement supérieur de toute l'Union, au-delà de ce que chaque établissement peut offrir seul.

⁴⁰ [CET 165 — Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne](#).

⁴¹ [Commission Communication on a Blueprint for a European degree](#) (communication de la Commission relative à un schéma directeur pour un diplôme européen).

- **Faciliter la mobilité des apprenants et des travailleurs de l'EFP** en entamant des travaux d'élaboration d'un éventuel **diplôme/label européen de l'EFP**. Le diplôme pourrait sanctionner l'EFP initial au niveau du deuxième cycle du secondaire supérieur et de l'enseignement postsecondaire. Un projet pilote soutenu par le programme d'Erasmus+ mobilisera les États membres et les prestataires d'EFP pour qu'ils expérimentent un tel diplôme/label européen de l'EFP en 2025-2026.

★ **Approfondir la coopération transnationale pour disposer des aptitudes et des compétences tournées vers l'avenir**

- Étudier la possibilité d'accorder un **statut juridique européen** approprié aux **alliances entre établissements d'enseignement supérieur** et de fixer une **trajectoire d'investissement pour les alliances entre universités européennes**, afin de garantir une coopération et un financement durables, de mettre en commun les ressources et de renforcer les partenariats avec les entreprises et les services de recherche au sein de leur écosystème d'innovation.
- Renforcer la coopération transnationale dans le contexte des **centres d'excellence professionnelle** et contribuer aux réformes nationales de l'EFP par l'intermédiaire de partenariats public-privé. Continuer à soutenir la création de centres d'excellence professionnelle de 2026 à 2029, sur la base d'une évaluation.
- Expérimenter des **alliances entre écoles européennes** en 2026 dans le but de faire progresser la mobilité des élèves et des enseignants, la coopération transfrontière entre les écoles et les autorités scolaires, ainsi que l'innovation. Ces alliances serviront à expérimenter des méthodes d'enseignement, des programmes d'études et des cadres de compétences innovants, en particulier pour les compétences de base. Les alliances aideront les écoles participantes à devenir des organisations apprenantes qui enseignent efficacement les compétences de base, y compris en coopération avec les autorités locales.

★ **Stimuler la mobilité de tous les apprenants**

- Renforcer **Erasmus+** pour qu'il soit plus inclusif et accessible à tous, en accordant une attention particulière aux apprenants les moins favorisés, y compris dans l'EFP. Plus le programme touchera de monde, plus les possibilités de développer les compétences seront grandes, ce qui contribuera de manière plus déterminante à la résilience, à la compétitivité et à la cohésion de l'Europe.

Principaux résultats attendus

Initiative sur la transférabilité des compétences [2026]

Cadre européen pour la reconnaissance automatique des qualifications d'études et des périodes d'apprentissage à l'étranger en milieu scolaire, dans l'EFP et dans l'enseignement supérieur [2027]

Lancement de programmes d'études européens innovants sanctionnés par un diplôme/label européen [2026]

Un statut juridique pour les alliances entre universités européennes [2027]

Projet pilote d'un diplôme européen de l'EFP [2025-2026]

Projet pilote d'alliances entre écoles européennes [2026]

D. Attirer et retenir les talents des pays tiers pour remédier aux pénuries de compétences et développer les meilleurs talents en Europe

La population européenne en âge de travailler devrait perdre un million d'adultes chaque année jusqu'en 2050. Des efforts sont nécessaires pour encourager la participation au marché du travail du plus grand nombre possible de personnes en âge de travailler, en supprimant les obstacles persistants et en s'adressant aux groupes les moins favorisés. Toutefois, même si ces efforts sont couronnés de succès, le déclin démographique de l'Union ne permettra pas à sa population de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et d'optimiser le potentiel d'innovation de l'Union. L'intégration progressive des pays candidats dans certaines parties du marché unique renforcera la compétitivité de l'économie de l'Union dans le contexte de concurrence mondiale féroce que nous connaissons aujourd'hui. Le soutien stratégique à l'éducation et à la formation dans les pays partenaires dans le cadre de la stratégie «Global Gateway» a un effet transformateur et permet de stimuler la durabilité, tout en contribuant à renforcer la compétitivité des entreprises européennes, en particulier dans les pays d'investissement.

Pour compléter les mesures visant à activer et à améliorer les compétences de la main-d'œuvre européenne, l'Union doit devenir un pôle mondial capable non seulement d'attirer les talents, mais aussi de les retenir. Pour maintenir et renforcer sa position dans les domaines de l'éducation, de la recherche et de l'innovation, l'Europe doit renforcer son attractivité pour les chercheurs, les universitaires et les étudiants de haut niveau du monde entier, ainsi que pour les spécialistes de domaines stratégiques tels que ceux liés à la prochaine vague de technologies de pointe. La compétitivité de l'Union à l'échelle mondiale dépend non seulement de sa capacité de garder les talents formés sur son sol, mais aussi de sa capacité d'attirer activement des talents se trouvant hors Europe. C'est en offrant des infrastructures d'enseignement et de recherche de réputation mondiale, des perspectives de carrière compétitives ainsi qu'un environnement réglementaire et des possibilités de financement favorables que l'Union peut devenir une destination de choix pour les cerveaux les plus brillants. Les subventions du Conseil européen de la recherche en faveur de la recherche exploratoire peuvent contribuer à attirer et à retenir dans l'Union des chercheurs éminents du monde entier, en dotant la recherche exploratoire européenne d'un financement flexible à long terme.

L'attention accordée à cette ambition ira de pair avec celle accordée à la création et à l'accessibilité d'emplois de qualité, notamment dans les secteurs où, plus que dans d'autres, les travailleurs risquent d'être exposés à des conditions de travail déloyales, insalubres et dangereuses. Le contrôle de l'application correcte des règles en matière de mobilité de la main-d'œuvre, y compris avec l'aide de l'Autorité européenne du travail (AET), est essentiel pour le bon fonctionnement du marché unique, et cela concerne tous les travailleurs, y compris les ressortissants de pays tiers, en particulier dans le contexte du détachement de travailleurs et des chaînes de sous-traitance longues et complexes.

L'intégration des ressortissants de pays tiers résidant légalement dans l'Union devrait être facilitée et ces personnes devraient pouvoir exploiter pleinement leurs talents et travailler dans de bonnes conditions. La coopération avec les pays partenaires en matière de mobilité internationale de la main-d'œuvre et de développement des compétences devrait également être renforcée.

L'union des compétences permettra à l'Europe d'être en première ligne pour attirer les talents innovateurs du monde entier et de favoriser la diversité et l'inclusion en tenant compte de la

nécessité d'évaluer les enjeux de sécurité pour des secteurs stratégiques tels que la cybersécurité, l'aérospatiale et la défense.

Principaux résultats attendus au niveau de l'Union et à l'échelon national, régional et local

★ Un encadrement européen attractif pour les talents

- Mettre en place, une fois qu'il aura été approuvé par les colégislateurs, le **réservoir européen de talents**, qui consistera en une **plateforme européenne facilitant le recrutement international** de demandeurs d'emploi de pays tiers qui résident en dehors de l'Union et possèdent les compétences requises pour exercer des professions en pénurie à l'échelle de l'Union **à tous les niveaux de compétences**.
- **Rendre l'Europe attrayante pour les meilleurs chercheurs du monde** — prévenir et contrer la fuite des cerveaux de l'Union, qu'il s'agisse de chercheurs européens ou autres, en:
 - **offrant d'excellentes conditions de travail et d'emploi et des perspectives de carrière scientifique**, notamment en mettant l'accent sur la lutte contre la précarité en début de carrière dans le domaine de la recherche au moyen d'une action Marie Skłodowska-Curie (MSCA) «**Choose Europe**» (Choisir l'Europe). Un projet pilote sera lancé en 2025. Les candidats pourront relier les bourses MSCA à des concours débouchant sur des postes de longue durée dans des universités et des institutions de recherche après la fin du projet.
 - Soutenir la mise en œuvre du **nouveau cadre pour les carrières dans la recherche**⁴² et de la charte européenne du chercheur, particulièrement utiles pour retenir les chercheurs en Europe et pour y faire revenir la diaspora scientifique.
- **Rendre les systèmes d'enseignement et de formation européens attrayants pour les étudiants brillants**.
 - La Commission propose un nouvel objectif: **À l'horizon 2030, les apprenants originaires de pays tiers qui viennent pour étudier et obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur dans l'Union devraient être au minimum 350 000 chaque année**⁴³.
 - Expérimenter des **salons de l'étudiant virtuels** consacrés aux STIM et à d'autres disciplines stratégiques, et organiser des activités de promotion en présentiel sous la bannière de «**Study in Europe**» (Étudier en Europe) pour inciter des étudiants d'établissements réputés de pays tiers à venir étudier en Europe dans des domaines essentiels en bénéficiant de **bourses d'Erasmus Mundus** et du **programme pour une Europe numérique**, et dans le cadre des **alliances entre universités européennes**.
- **Faciliter l'attraction et l'intégration des ressortissants de pays tiers qualifiés**.
 - Dans le courant de l'année, la Commission présentera une **stratégie relative à la politique des visas** qui prévoira des mesures visant à **faciliter l'arrivée des meilleurs étudiants, chercheurs et travailleurs formés en provenance de pays tiers**, en assurant, par exemple,

⁴² Proposition de recommandations du Conseil relatives à un programme stratégique de l'EER pour la période 2025-2027.

⁴³ Cet objectif fixé au niveau de l'Union pour 2030 concerne le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur mobiles entrants originaires de pays tiers. Le nombre de ces apprenants était de 248 827 en 2022 (dernières données disponibles), ce qui signifie qu'il devra avoir augmenté d'environ 41 % à l'horizon 2030 pour que l'objectif de l'Union soit atteint. Selon une prévision linéaire, ces apprenants devraient être environ 328 000 en 2030, ce qui signifie que l'objectif fixé au niveau de l'Union ne sera atteint que moyennant une augmentation d'environ 7 % par rapport à la progression linéaire.

une meilleure mise en œuvre de la directive relative aux étudiants et aux chercheurs⁴⁴ et de la directive «carte bleue». Il s'agira aussi de soutenir davantage les États membres et leurs consulats pour que les visas de long séjour et les titres de séjour puissent être délivrés dans des délais convenables. Le financement de l'Union permettra d'améliorer la coordination entre les autorités chargées des migrations et les autorités responsables de l'enseignement.

- Il est essentiel, pour attirer les talents, de créer en Europe les conditions propices à leur intégration et à leur vie de famille. La Commission évaluera dans le courant de l'année le **plan d'action de l'Union sur l'intégration et l'inclusion** et étudiera les moyens de mieux soutenir les mesures d'intégration et de regroupement familial, en particulier pour les travailleurs qualifiés et les chercheurs.
- Les programmes de formation en vue de recrutements (*train to hire programmes*) sont essentiels pour répondre aux besoins de main-d'œuvre en Europe et contribuer au développement des compétences des pays partenaires. Ces programmes sont en cours d'élaboration dans le contexte de **partenariats pour les talents** et devraient être développés dans le cadre des «**Multipurpose Legal Gateway Offices**» (points d'entrée juridiques polyvalents) mis en place avec les États membres intéressés pour apporter un soutien supplémentaire aux employeurs à la recherche des compétences dont ils ont besoin, en particulier dans des secteurs d'intérêt commun, tels que la construction, les soins, les TIC, les transports, la bioéconomie, le tourisme, l'agriculture ou la culture. Ces programmes devraient reposer sur un partenariat public-privé et bénéficier tant à l'Union qu'aux pays partenaires. Le futur nouveau pacte pour la Méditerranée offre des possibilités particulières à cet égard.

Principaux résultats attendus

Lancement de la plateforme informatique du réservoir européen de talents

Action Marie Skłodowska-Curie — projet pilote «MSCA Choose Europe» [T4 2025]

Une nouvelle stratégie relative à la politique des visas [T4 2025]

Lancement des points d'entrée juridiques polyvalents [2026]

4. Investir dans l'éducation et les compétences — mobiliser des investissements publics et privés

Financer l'éducation et l'acquisition de compétences est un investissement — pas un coût — qui se révèle très rentable. Investir dans une population et une main-d'œuvre instruites permet aux personnes d'accéder à des emplois de qualité et de les conserver. Il s'agit en outre d'un investissement dans la compétitivité et la préparation de l'Union, dans le renforcement de la croissance et de la résilience économiques et inclusives, dans la cohésion sociale et territoriale et,

⁴⁴ 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 (refonte).

finale­ment, dans le renforcement du modèle social européen et de la protection des valeurs et de la démocratie européennes.

Le budget septennal actuel (2021-2027) prévoit des investissements dans l'éducation et les compétences par l'intermédiaire de programmes tels que le Fonds social européen plus (le FSE+, qui soutient les compétences à hauteur de 42 milliards d'euros), la facilité pour la reprise et la résilience (67,7 milliards d'euros pour les investissements dans le capital humain et les infrastructures), le Fonds européen de développement régional (8,7 milliards d'euros), Erasmus+ (26,1 milliards d'euros), le Fonds pour une transition juste (2,3 milliards d'euros) et InvestEU (qui mobilise plus de 1 milliard d'euros). Il importe que les États membres tirent parti de l'examen à mi-parcours des programmes de la politique de cohésion 2021-2027 pour renforcer leurs investissements dans l'éducation et les compétences, à l'appui de réformes ambitieuses visant à mettre en œuvre l'union des compétences.

Les futurs financements européens continueront de soutenir les investissements dans l'éducation et les compétences au niveau de l'Union. En mettant à profit les bonnes pratiques, les projets pilotes et les enseignements tirés au niveau de l'Union, tout en améliorant l'adéquation des financements avec les priorités des politiques européennes, nous maximiserons la valeur ajoutée des investissements dans les secteurs essentiels pour la compétitivité européenne.

Le budget de l'Union n'est qu'une contribution à l'ensemble. Eu égard à l'ampleur du défi à relever — et des effets positifs qui en découleront pour la compétitivité, la prospérité et la résilience —, il est essentiel de mobiliser des financements et de susciter des initiatives qui dépassent les limites des Fonds de l'Union, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

En 2022, les dépenses publiques affectées à l'éducation, tous niveaux confondus, ont équivalu à 4,7 % du PIB (moyenne UE). La part du PIB consacrée à la formation des adultes a atteint 0,1 %.

Il est nécessaire que les États membres et le secteur privé investissent davantage dans l'éducation, la formation, le perfectionnement et la reconversion.

Principaux résultats attendus au niveau de l'Union, à l'échelon national et régional et au niveau du secteur privé

- Exploiter pleinement les possibilités offertes par **InvestEU** et créer une nouvelle **plateforme «EU Invest in Talent»** commune, en coopération avec le Groupe Banque européenne d'investissement, ouverte à toutes les institutions financières internationales et à toutes les banques nationales de développement, en combinant des financements de l'Union et des prêts provenant des principaux investisseurs pour favoriser les investissements à tous les niveaux d'éducation en Europe, et accroître le financement et l'incidence. Dans le cadre de la plateforme, **coordonner les initiatives du secteur privé et encourager les investissements du secteur privé** dans la formation, le perfectionnement et la reconversion, et dans les écosystèmes industriels clés en renforçant le pacte pour les compétences, les académies européennes des compétences et en créant des partenariats transnationaux entre universités et entreprises. Les centres d'excellence professionnelle et les alliances entre universités européennes sont aussi d'excellents moyens de stimuler les investissements du secteur privé dans le développement de compétences tournées vers l'avenir.
- **Encourager les États membres à utiliser la nouvelle possibilité de prolongation de la trajectoire d'ajustement** prévue dans le cadre de gouvernance économique révisé afin d'inclure des réformes propices à la croissance et des investissements dans l'éducation, la

formation, le perfectionnement et la reconversion, qui contribuent à accroître la productivité et la participation au marché du travail.

- **Poursuivre et renforcer les travaux sur l'investissement social**, y compris avec la plateforme d'investissement social⁴⁵, en promouvant l'apprentissage mutuel et le soutien technique aux États membres pour mettre en œuvre des réformes et des investissements dans les domaines de la politique sociale, du marché du travail et des compétences et améliorer leur capacité à mesurer leurs retombées sociales et économiques sur la productivité et la viabilité budgétaire.
- **Examiner quelles sont les meilleures pratiques pour continuer à soutenir l'emploi de qualité** et promouvoir la reconversion de la main-d'œuvre par l'intermédiaire des marchés publics.
- **Évaluer la qualité et la pertinence des investissements dans l'éducation et la formation**, avec le soutien du laboratoire d'apprentissage sur la qualité des investissements dans le domaine de l'éducation et de la formation⁴⁶.
- **Encourager les États membres à exploiter correctement les possibilités de financement** de l'éducation et de la formation offertes par le FSE+.

5. La gouvernance

La réalisation de l'union des compétences passera par des objectifs plus ambitieux, une responsabilisation et une adhésion collectives, de l'anticipation, une direction à prendre, des investissements et une mise en œuvre efficace de réformes à plusieurs niveaux. À cette fin, l'union des compétences s'appuiera sur une structure et une gouvernance fermes, permettant de réaliser la priorité consistant à développer un capital humain solide, en tant que catalyseur horizontal, en soutien des priorités de l'Union en matière de compétitivité et de préparation. À cet égard, l'union des compétences relèvera du **nouveau mécanisme de pilotage** de la compétitivité décrit dans la boussole pour la compétitivité, qui permettra d'intégrer rapidement et efficacement les questions relatives aux compétences, y compris dans les secteurs concrets considérés comme essentiels pour la compétitivité européenne.

La gouvernance de l'union des compétences, qui doit être pleinement mise en œuvre dès que possible, s'appuiera sur l'**observatoire européen de veille stratégique sur les besoins en compétences**, plateforme forte qui fournira en temps voulu et de manière coordonnée des renseignements utiles et cohérents sur les besoins de compétences et les besoins éducatifs. Afin de consolider et de simplifier un processus d'élaboration des politiques éclairé et souple dans ce domaine, l'union des compétences encouragera la coopération étroite entre toutes les parties prenantes concernées, dont les partenaires sociaux, le secteur privé et les établissements d'enseignement et de formation, par l'intermédiaire d'un **conseil européen à haut niveau sur les compétences**.

Compte tenu du rôle essentiel que jouent le capital humain, l'éducation et les compétences pour garantir la compétitivité européenne, la Commission a l'intention de présenter **une nouvelle**

⁴⁵ Voir les conclusions du Conseil sur le rôle des politiques du marché du travail, des politiques en matière de compétences et des politiques sociales pour des économies résilientes (11066/24) et les principes directeurs volontaires à l'intention des États membres de l'UE en vue d'évaluer les effets économiques des réformes et des investissements dans les domaines du marché du travail, des compétences et de la politique sociale (10779/24).

⁴⁶ [Le laboratoire d'apprentissage sur la qualité des investissements dans le domaine de l'éducation et de la formation.](#)

recommandation de l'Europe des Vingt-sept (EU-27) sur l'éducation et les compétences dans le cadre du Semestre européen. La recommandation s'inspirera des contributions de l'observatoire et du conseil à haut niveau pour guider les États membres et tous les acteurs concernés dans le domaine du capital humain, de l'éducation et des compétences et pour concourir à faire en sorte que les réformes et les investissements — tant publics que privés — répondent aux besoins les plus pressants de manière stratégique et efficace.

Les principaux éléments de la gouvernance de l'union des compétences sont exposés ci-dessous.

★ **Fournir les données nécessaires à une politique éclairée: un observatoire européen de veille stratégique sur les besoins en compétences**

Disposer de renseignements précis en temps utile sur les compétences est essentiel pour éclairer l'action des pouvoirs publics et garantir l'efficacité des financements. Grâce au nouvel observatoire européen de veille stratégique sur les besoins en compétences, la Commission fournira des données stratégiques et prospectives sur les réserves (actuelles et futures), l'utilisation et les besoins de compétences dans des secteurs et régions précis, et sur les performances des systèmes d'enseignement et de formation. Ces données communiquées en temps utile permettront de donner rapidement l'alerte en cas de pénuries de compétences dans des secteurs critiques ou stratégiques de l'Union.

La Commission⁴³ prend des mesures pour améliorer la veille stratégique sur les besoins en compétences et la collecte de données en étroite coordination avec Eurostat et avec les observatoires et agences compétents de l'Union⁴⁷ (Eurofound, l'Autorité européenne du travail et le Cedefop), qui recueillent une multitude de données, dont le rapport annuel sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre et l'outil d'analyse des offres d'emploi publiées en ligne, produisant des renseignements et des prévisions sur les compétences en temps quasi réel. Parmi les autres sources de données pertinentes figurent les renseignements sectoriels sur les compétences recueillis dans le cadre du pacte pour les compétences et des alliances sectorielles pour les compétences, du suivi des diplômés européens, du suivi de l'éducation et de la formation, de l'observatoire européen du secteur de l'enseignement supérieur, de l'observatoire des carrières dans la recherche et l'innovation (ReICO), de l'espace européen des données relatives aux compétences, et du réseau Eurydice.

L'observatoire européen de veille stratégique sur les besoins en compétences permettra de centraliser toutes ces données détaillées, transmises en temps réel et comparables dans un guichet unique, en apportant les contributions nécessaires aux travaux du conseil européen à haut niveau sur les compétences et en alimentant les travaux du Semestre européen.

★ **Stimuler le changement — un conseil européen à haut niveau sur les compétences**

S'appuyant sur les constatations de l'observatoire européen de veille stratégique sur les besoins en compétences, la Commission mettra en place un **conseil européen à haut niveau sur les compétences** spécialement chargé de concourir aux travaux entrepris à l'échelon politique. Ce conseil, présidé par la Commission européenne, réunira les principales parties prenantes, dont les chefs d'entreprise, les prestataires d'enseignement et de formation et les partenaires sociaux, afin

⁴⁷ Une plateforme unifiée de données («data lakehouse» dans le jargon) en cours de construction permettra de fusionner toutes les données des agences et sera coordonnée par Eurofound. La plateforme unifiée est au stade de l'expérimentation, les travaux se concentrant actuellement sur la fusion des données relatives aux compétences.

de fournir aux décideurs politiques de l'Union des informations et des orientations complètes et intersectorielles sur les compétences, en imprimant une vision coordonnée et en déterminant les mesures audacieuses nécessaires pour renforcer notre capital humain, tout en mettant à profit les constatations de l'observatoire européen de veille stratégique sur les besoins en compétences.

Le conseil soutiendra les travaux de la Commission portant sur l'élaboration d'une recommandation de l'EU-27 sur le capital humain et sur les recommandations par pays. Le cas échéant, il tiendra compte des recommandations du comité pour la décennie numérique sur les compétences numériques de base, ainsi que des recommandations d'autres organismes compétents. En réunissant les principales parties prenantes concernées, le conseil concourra à la rapidité d'exécution sur le terrain, tout en simplifiant les débats et les consultations des différents organes et institutions au niveau de l'Union et à l'échelon national, et en réduisant leur durée. Le conseil sera doté d'une structure dynamique et souple, capable de réagir rapidement à l'évolution de la situation dans le domaine des compétences sectorielles dans l'Union et de réunir les parties prenantes concernées en fonction des différentes questions urgentes à examiner.

★ Vers une recommandation de l'EU-27 sur le capital humain: l'éducation et les compétences dans le cadre du Semestre européen

Les compétences sont des facteurs essentiels de compétitivité durable. L'union des compétences s'insérera donc dans le mécanisme de pilotage de la compétitivité, qui comprendra l'outil de coordination de la compétitivité et le Semestre européen rationalisé.

L'intégration du cadre de convergence sociale dans le cycle du Semestre européen⁴⁸ en 2024 a permis d'attirer davantage l'attention sur les déséquilibres sociaux et les risques qui planent sur la convergence sociale ascendante. D'autres analyses et conseils sur mesure concernant la politique des États membres en matière de capital humain pourront être ajoutés au cadre de convergence sociale, afin d'améliorer et d'actualiser judicieusement le suivi et l'analyse des résultats en matière d'emploi, de politique sociale, d'éducation et de compétences. La Commission a l'intention de présenter une recommandation de l'EU-27 horizontale sur le capital humain à tous les États membres, en se fondant sur les conclusions de l'observatoire européen de veille stratégique sur les besoins en compétences et sur l'analyse de la Commission européenne, avec l'aide du conseil européen à haut niveau sur les compétences.

La recommandation de l'EU-27 devrait porter en particulier sur les questions structurelles qui se posent en matière d'éducation et de compétences, ainsi que sur leur rapport avec l'évolution rapide du marché du travail et de la compétitivité. Elle aura pour objectifs de contribuer à déterminer quelles questions se rapportant au capital humain devront être réglées en priorité à l'échelle de l'Union dans son ensemble, d'apporter une contribution aux débats d'orientation pertinents au sein du Conseil, et d'éclairer le sommet social tripartite. Elle devrait être complémentaire des autres documents du Semestre européen, notamment du rapport conjoint sur l'emploi et des lignes directrices pour l'emploi, et inspirer les rapports et recommandations par pays.

Sur le plan institutionnel, la Commission pilotera le renforcement de la collaboration et des liens afin de garantir la cohérence entre les différents documents du Semestre européen, et elle favorisera une collaboration plus étroite entre les formations concernées du Conseil, notamment

⁴⁸ Règlement (UE) 2024/1263 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2024 relatif à la coordination efficace des politiques économiques et à la surveillance budgétaire multilatérale et abrogeant le règlement (CE) n° 1466/97 du Conseil.

entre les ministères de l'éducation, de l'emploi et de l'économie, afin de relever le défi des compétences du capital humain au niveau de l'Union et à l'échelon national dans le cadre d'une approche intergouvernementale.

En ce qui concerne la mise en œuvre des politiques, une structure de gouvernance simplifiée de l'espace européen de l'éducation pourrait être étroitement intégrée dans la gouvernance de l'union des compétences, de manière à tirer parti d'une coopération efficace entre les différentes autorités et provoquer le changement systémique nécessaire pour multiplier les retombées. Ces structures de gouvernance fortes et souples devraient apporter une aide accrue aux États membres dans le contexte de la réalisation de réformes fondées sur des données probantes. Au cours du premier semestre de 2025, la Commission publiera un rapport d'évaluation sur l'espace européen de l'éducation, qui servira de base au réexamen qu'effectuera le Conseil.

6. Conclusion et perspectives

La boussole pour la compétitivité de l'UE souligne que la compétitivité de l'Europe (et la préparation de son avenir) repose sur ses citoyens, dont les compétences sont un atout. L'union des compétences propose une nouvelle approche combinant les politiques de l'éducation, de la formation et de l'emploi, articulée autour d'une vision commune de la compétitivité. Elle promeut quatre volets d'action sur les compétences qui stimuleront l'innovation, la décarbonation, la préparation, la démocratie et l'équité sociale.

La Commission définira son action en tenant compte de l'union des compétences pendant tout son mandat. Le défi qui se présente est énorme et ne pourra être relevé que si tous les acteurs, dont les États membres, les partenaires sociaux, le monde des affaires, les universités et les écoles, assument une responsabilité collective et appuient une démarche intergouvernementale portant à la fois sur l'offre et la demande de compétences (combinant le développement et la reconnaissance des compétences, les liens avec les conditions de travail, la démographie, les pratiques des entreprises).

Il s'agit ni plus ni moins que de s'engager résolument à aller de l'avant, en suivant le chemin tracé par l'union des compétences. Cet engagement reposera sur un mécanisme de mise en œuvre et une gouvernance solides, ancrés dans un mécanisme de pilotage de la compétitivité cohérent et allégé permettant d'éclairer les décisions d'investissement et les réformes au niveau de l'Union et à l'échelon national, qui comprendra l'outil de coordination de la compétitivité et le Semestre européen rationalisé; la mise en œuvre de cet engagement sera soutenue au moyen de fonds de l'Union et de fonds nationaux, ainsi que par des partenariats public-privé dont le rôle sera renforcé. Cela reposera sur un mécanisme de mise en œuvre et une gouvernance solides qui passeront par le Semestre européen, avec le soutien de fonds de l'Union et de fonds nationaux, ainsi que de partenariats public-privé dont le rôle sera renforcé. La Commission invite le Parlement européen, le Conseil européen, le Conseil et les partenaires sociaux à approuver l'union des compétences et à contribuer activement à la mise en œuvre des initiatives qu'elle énonce.