



PARLEMENT EUROPÉEN

2009 - 2014

Commission de l'emploi et des affaires sociales

2011/2067(INI)

20.4.2011

PROJET DE RAPPORT

sur l'Agenda «Nouvelles compétences pour de nouveaux emplois»
(2011/2067 (INI))

Commission de l'emploi et des affaires sociales

Rapporteur: Regina Bastos

SOMMAIRE

	Page
PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN	3
EXPOSÉ DES MOTIFS	9

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur l'Agenda «Nouvelles compétences pour de nouveaux emplois» (2011/2067 (INI))

Le Parlement européen,

- vu la communication de la Commission, du 23 novembre 2010, intitulée "Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi" (COM(2010)0682),
- vu sa résolution législative du 8 septembre 2010 sur la proposition de décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres; Partie II des lignes directrices intégrées "Europe 2020",¹
- vu la décision du Conseil 2010/707/UE du 21 octobre 2010 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres,²
- vu sa résolution du 6 juillet 2010 sur la promotion de l'accès des jeunes au marché du travail, le renforcement du statut des stagiaires, du stage et de l'apprenti,³
- vu sa résolution du 6 juillet 2010 sur les contrats atypiques, les parcours professionnels sécurisés, la flexisécurité et les nouvelles formes de dialogue social,⁴
- vu sa résolution du 7 septembre 2010 sur le développement du potentiel d'emplois d'une nouvelle économie durable,⁵
- vu la projection à moyen terme, à l'horizon 2020, sur les qualifications proposées et demandées demain en Europe, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 2010⁶,
- vu l'accord-cadre du 25 mars 2010 sur des marchés du travail favorisant l'insertion de tous, signé par la CES, BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME et le CEEP,
- vu la communication de la Commission du 3 mars 2010 sur "Europe 2020": une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive (COM(2010)2020),
- vu la communication de la Commission du 12 janvier 2011 relative à l'examen annuel de la croissance: sortir l'Europe de la crise (COM(2011)0078) et au projet de rapport conjoint sur l'emploi, qui y est annexé,
- vu la communication de la Commission du 23 février 2011 sur le réexamen du "Small Business Act" pour l'Europe (COM(2011)0078),

¹ Textes adoptés, P7_TA(2010)0309.

² JO L 308 du 24.11.10, p. 46.

³ Textes adoptés, P7_TA(2010)0262.

⁴ Textes adoptés, P7_TA(2010)0263.

⁵ Textes adoptés, P7_TA(2010)0299.

- vu la communication de la Commission du 9 novembre 2010 relative aux conclusions du cinquième rapport sur la cohésion économique, sociale et territoriale: l'avenir de la politique de cohésion (COM(2010)642),
 - vu l'article 48 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales et les avis de la commission de l'industrie, de la recherche et de l'énergie, de la commission du développement régional, de la commission de la culture et de l'éducation et de la commission sur les droits de la femme et l'égalité des genres (A7-0000/2011),
- A. considérant que 231 millions de personnes sont actuellement victimes du chômage à travers le monde; considérant que le chômage des jeunes s'élève à 20,4% et que le chômage de longue durée accuse une hausse continue,
- B. considérant que, par suite de la crise économique de 2008, le secteur primaire et celui de la production ont supprimé plus d'emplois que prévu et que les prévisions font état de la suppression de près de 2,5 millions d'emplois d'ici 2020,
- C. considérant que le secteur des services – ventes, sécurité, nettoyage, restauration et soins, etc. – demeure celui qui doit créer le plus d'emplois d'ici 2020 et pourrait se révéler être le secteur accusant la croissance la plus rapide,
- D. considérant que l'évolution des modèles d'emplois dans certains secteurs influe naturellement sur les modèles d'emplois concernant les professions et les niveaux de qualification requis,
- E. considérant que les travailleurs qui ne disposent que d'une éducation de base sont les plus menacés de perdre leur emploi,
- F. considérant que la durabilité à long terme de la formation et de l'éducation supérieure dépend de divers facteurs tels que l'état des finances publiques et les conceptions individuelles,
- G. considérant que le nombre d'emplois exigeant des qualifications élevées est appelé à s'accroître,
- H. considérant que les migrations à l'intérieur des frontières de l'Europe de même qu'à destination ou en provenance de l'UE exerceront une influence croissante sur la taille et la composition futures de la population active dans les États membres et qu'elles ont des implications considérables sur l'offre et la demande en matière de qualifications,
- I. considérant qu'une économie durable peut potentiellement accroître le nombre d'emplois décents et contribuer à la relance de l'économie européenne,
- J. considérant que l'UE investit moins, à l'heure actuelle, dans la recherche et l'éducation que ses principaux partenaires économiques et concurrents à l'échelle mondiale; considérant que des investissements plus importants s'imposent dans l'économie du savoir-faire,

Les défis auxquels sont confrontées les politiques de l'emploi

1. rappelle que, dans le cadre de la stratégie "Europe 2020", les États membres se sont fixés pour objectif un taux d'emploi de 75% pour les hommes et les femmes âgés de 20 à 64 ans d'ici l'année 2020; invite tous les acteurs concernés à redoubler d'efforts pour que la stratégie "Europe 2020" soit couronnée de succès;
2. souligne que le taux d'emploi est étroitement lié à la performance économique; recommande vivement aux États membres de se conformer aux lignes directrices des politiques pour l'emploi en les assortissant et aux grandes orientations en matière de politique économique;
3. préconise une meilleure coordination des politiques économiques entre les États membres afin d'éviter la concurrence déloyale et les distorsions de marchés; invite instamment les États membres à respecter les règles relatives à la discipline budgétaire afin de limiter le risque de creuser un déficit excessif, et demande à la Commission d'exercer une surveillance budgétaire efficace;
4. soutient l'initiative phare de la Commission consistant, dans le cadre de la stratégie "Europe 2020", à assurer la transition vers une économie durable;
5. rappelle que, associés à l'évolution démographique, les changements constatés dans les chaînes de production impliquent l'adoption de stratégies visant à améliorer l'emploi, l'éducation et l'organisation du travail, si l'on veut optimiser la compétitivité de l'économie européenne, minimiser les pertes en capital humain et créer de nouvelles opportunités d'emplois;
6. souligne que les dispositions nationales en matière de flexisécurité doivent être renforcées et adaptées aux nouveaux contextes socio-économiques de chaque État membre, en tenant compte de ses besoins spécifiques, en vue de garantir un marché du travail flexible et actif, une formation efficace et des systèmes de protection sociale; met en garde contre toute solution du type modèle unique;
7. déplore que de nombreux travailleurs éprouvent encore des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale; demande aux États membres d'offrir à tous les parents, et notamment aux familles monoparentales, des opportunités d'intégration, non seulement dans la vie active, mais également dans les processus d'apprentissage tout au long de la vie;

Réponses

Garantir la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée

8. se félicite de l'initiative de la Commission visant à mettre en place un panorama européen des compétences et à réformer le réseau des services européens de l'emploi (EURES), en vue de garantir une transparence accrue aux demandeurs d'emplois;

9. demande que l'évolution de la demande en Europe, en matière de compétences, fasse l'objet d'une analyse approfondie et que ses conclusions soient immédiatement transposées dans les politiques des États membres en matière d'éducation et d'apprentissage tout au long de la vie; considère qu'une "alliance de la connaissance" associant les entreprises et les établissements d'enseignement pourrait utilement contribuer à remédier aux carences sur le plan de l'innovation et des qualifications;
10. déplore que le taux de décrochage scolaire demeure élevé; demande aux États membres de mettre en œuvre des politiques visant à prévenir ce phénomène et à offrir aux étudiants en difficulté des alternatives en matière d'apprentissage et de formation;
11. se félicite de la proposition de la Commission visant à promouvoir des centres européens d'excellence dans le cadre des nouvelles spécialisations universitaires axées sur les emplois de demain;
12. encourage les États membres à intégrer, dans la formation professionnelle et les politiques d'apprentissage tout au long de la vie, les compétences dans les TIC, la formation aux nouvelles technologies de l'information et les compétences transversales fondamentales telles que la communication en langue étrangère, ainsi que l'esprit d'entreprise;
13. encourage les États membres à mettre en œuvre un système double d'éducation/formation afin que les jeunes puissent accéder au plus tôt au marché du travail; demande en outre aux acteurs concernés de veiller à ce que les formations en stage et en apprentissage conduisent à la création de nouveaux emplois;
14. estime qu'il est indispensable d'améliorer la reconnaissance mutuelle des compétences, des diplômes et des qualifications à l'échelon de l'UE, cette reconnaissance devant s'étendre aux travailleurs originaires de pays tiers;

Promouvoir le besoin de main-d'œuvre et la création d'emplois

15. demande aux États membres et à la Commission d'encourager la création de petites et moyennes entreprises, de leur garantir un environnement réglementaire propice et d'améliorer leur accès aux outils de financement; rappelle que 85% des emplois dans l'UE reposent sur les PME; invite instamment tous les acteurs concernés à supprimer les entraves à la création d'entreprises et à leur libre circulation;
16. estime qu'il convient de parachever un marché unique sans entraves et compétitif afin de faciliter la libre circulation des travailleurs; invite, à cet égard, la Commission et les États membres à coopérer étroitement avec les partenaires sociaux et à encourager l'échange des meilleures pratiques et expériences dans ce domaine;
17. condamne fermement le travail non déclaré qui met en danger la société aussi bien que les travailleurs; demande aux États membres d'effectuer des contrôles réguliers et de lancer des campagnes d'information afin de sensibiliser les citoyens sur les désavantages présentés à long terme pour les travailleurs employés dans l'économie souterraine;
18. considère qu'un rôle crucial est dévolu au secteur des soins de santé si l'on veut atteindre

les objectifs de la stratégie "Europe 2020"; estime en outre que, du fait de l'évolution démographique, le secteur de la santé et des services sociaux constitue un employeur considérable, dont l'importance est appelée à s'accroître; demande à la Commission de commanditer une étude sur les aides-soignants employés à domicile afin d'établir si la législation européenne confère une protection sociale suffisante à cette catégorie de travailleurs;

19. demande à la Commission, aux États membres, aux partenaires sociaux et autres acteurs concernés de garantir une utilisation efficace des fonds communautaires tels que le FSE, le Feder et le Fonds de cohésion, ainsi que des outils de financement tels que l'instrument de microfinancement, aux fins de la création d'emplois;

Améliorer le fonctionnement du marché du travail

20. observe que les politiques de flexisécurité s'inscrivent au centre de l'Agenda et partage l'avis de la Commission selon lequel la crise a soumis les dispositions nationales en la matière à une rude épreuve;
21. souligne toutefois que la flexisécurité ne saurait, à elle seule, remédier à la crise et demande à la Commission, aux États membres et aux partenaires sociaux d'accorder une attention particulière aux travailleurs appartenant à des groupes défavorisés tels que les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs handicapés;
22. estime que, compte tenu de la nouvelle conjoncture qui se prête à des changements économiques et sociaux, les quatre volets de la flexisécurité – à savoir des dispositions contractuelles flexibles et fiables, des politiques actives du marché du travail, l'apprentissage tout au long de la vie et des systèmes de sécurité sociale modernes – devraient être réexaminés et renforcés, de même que l'équilibre entre ces quatre composantes;

Promouvoir des marchés du travail favorisant l'intégration

23. souligne que, si l'on veut qu'elle puisse sortir plus forte de la crise économique, devenir plus concurrentielle et convergente, avec des taux d'emplois élevés, et offrir des systèmes de protection sociale viable à long terme, l'Europe doit tirer pleinement parti du potentiel de sa main-d'œuvre;
24. souligne dans ce contexte l'importance dévolue à une réduction de la segmentation et à l'instauration d'un marché du travail favorisant l'intégration afin d'accroître les opportunités offertes aux groupes désavantagés d'accéder et de progresser sur le marché du travail;
25. souligne qu'il importe d'intégrer les droits des personnes handicapées dans la mise en œuvre de l'Agenda, ainsi que dans chacun des volets de la stratégie "Europe 2020";
26. souligne qu'il est indispensable de remédier prioritairement au chômage des jeunes; demande à la Commission et aux États membres de continuer à s'efforcer de promouvoir l'intégration des jeunes sur le marché du travail, à travers notamment la mise en place de mesures d'incitation destinées aux jeunes et aux employeurs; souligne

dans ce contexte qu'il est impératif de faciliter la transition entre l'école et l'entreprise, et d'assurer l'anticipation, la valorisation et l'adéquation des compétences;

27. souligne que la mise en œuvre de politiques favorisant l'égalité entre les genres et permettant de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée peut contribuer à renforcer la participation des femmes et des hommes au marché du travail;

Améliorer la qualité de l'emploi et les conditions du travail

28. estime que la réalisation de l'objectif du plein emploi doit s'assortir d'efforts accrus en vue d'améliorer la qualité de l'emploi et les conditions de vie et de travail de tous les salariés;
29. considère qu'il convient de promouvoir la qualité de l'emploi en tant que concept pluridimensionnel et couvrant aussi bien les relations de travail que le travail lui-même; demande à la Commission de redoubler d'efforts pour réviser la définition et les indicateurs communs de la qualité de l'emploi dans l'UE, et de les rendre plus opérationnels au regard de l'évaluation et de l'étalonnage des politiques des États membres;
30. souligne qu'il importe d'intégrer les efforts déployés par les acteurs concernés en vue d'améliorer la qualité de l'emploi et le recours aux instruments qui s'imposent, y inclus la législation, la coordination des politiques, l'échange des bonnes pratiques et les accords autonomes conclus avec les partenaires sociaux;
31. considère qu'une protection sociale appropriée devrait constituer un objectif central pour la qualité de l'emploi et, partant, s'inscrire au centre de la notion de qualité de l'emploi;
32. invite la Commission à mener à terme ses activités pré-législatives et à soumettre les propositions législatives annoncées dans l'Agenda, en prenant en considération le résultat de ses évaluations d'impact économique et social ainsi que l'autonomie des partenaires sociaux; se félicite de l'intention affichée par la Commission de réexaminer l'efficacité de la législation relative à la qualité de l'emploi et des conditions de travail, en tenant dûment compte des évolutions constatées;
33. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil, à la Commission, ainsi qu'aux gouvernements et parlements des États membres.

EXPOSÉ DES MOTIFS

La crise économique, financière et sociale qui sévit actuellement en Europe a mis en lumière les fragilités du modèle économique et social européen et réduit à néant certains des progrès enregistrés dans le passé.

Depuis que les premiers effets de la crise ont commencé à se faire sentir sur le marché du travail en 2008, 5,6 millions d'emplois ont déjà été supprimés en Europe.

Actuellement, on compte 23 051 millions de chômeurs dans l'Union européenne – soit 9,5% de la population active. Cet état de fait a des conséquences majeures sur la croissance et les systèmes de protection sociale en Europe.

Tout aussi préoccupantes sont les difficultés rencontrées par certains employeurs au stade du recrutement, notamment à des postes hautement qualifiés. Même durant la crise, certains employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter des personnes disposant des compétences requises pour répondre aux offres d'emplois.

Pour renforcer le capital humain et l'employabilité à travers une actualisation des compétences, l'Europe doit retrouver le chemin de la relance.

Nous devons offrir des mesures d'incitation appropriées afin que les personnes actualisent leurs compétences respectives et il est nécessaire d'y associer une amélioration de l'éducation, de la formation et du travail, de développer une combinaison d'aptitudes appropriées et d'anticiper plus efficacement les compétences nécessaires dans le futur, de façon à garantir une meilleure adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail,¹

Les États membres se sont fixés l'objectif ambitieux de parvenir à un taux d'emploi de 75% pour le groupe d'âge des 20-64 ans d'ici 2020.

L'Union européenne est en mesure de relever ce défi et de parvenir à relever substantiellement les taux d'emploi.

En novembre 2010, la Commission a adopté une proposition de communication intitulée "De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois: une contribution européenne au plein emploi".

L'initiative "De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois" s'inscrit dans le cadre de la stratégie "Europe 2020" et constitue la contribution de la Commission pour atteindre l'objectif ambitieux que se sont fixés les États membres d'un taux d'emplois de 75% pour les femmes et les hommes âgés de 20 à 64 ans d'ici 2020.

Pour atteindre cet objectif, la Commission propose une action centrée sur quatre priorités:

- intensifier la réforme du marché du travail en la centrant sur une flexibilité et une sécurité accrues des marchés (flexisécurité);

¹ Pour ce qui est de l'offre et de la demande de compétences en Europe: Voir Cedefop, *Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020*, Luxembourg 2010.
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf

- offrir aux personnes et aux entreprises des incitations appropriées pour promouvoir leur investissement dans la formation et permettre aux personnes d'actualiser en permanence leurs compétences pour tenir compte des nécessités des marchés du travail;
- pour garantir des conditions de travail dignes et, simultanément, améliorer la qualité de la législation du travail, la Commission doit soumettre des propositions visant à réviser la directive relative au temps de travail et soumettre une initiative législative destinée à améliorer la mise en œuvre de la directive relative au détachement de travailleurs;
- garantir des conditions propices à la création d'emplois sur le marché du travail, y inclus à travers une réduction des charges administratives ou des impôts grevant le travail et la mobilité, aspect qui revêt une importance particulière dans les secteurs à évolution rapide, tels que les secteurs à haute intensité de R & D.

Bien que la rapporteure souscrive à l'approche définie par la Commission, elle considère que cette approche se prête à diverses améliorations, notamment:

- en ce qui concerne la réduction de la charge administrative et bureaucratique imposée aux PME, en vue de stimuler la création d'emplois;
- en ce qui concerne le décrochage scolaire, les États membres devront s'employer à prévenir ce phénomène et à offrir des alternatives de formation et d'apprentissage scolaire;
- les mesures à adopter pour faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle;
- une meilleure analyse et anticipation des compétences nécessaires à l'avenir, en facilitant ainsi une adéquation avec l'offre et en orientant le développement d'aptitudes garantissant de meilleures perspectives d'emplois tout au long de la vie;
- la mise en œuvre de mesures axées sur les jeunes et visant à assurer leur intégration sur le marché du travail avant même qu'ils aient achevé leur cycle d'études, notamment à travers des stages débouchant sur de nouvelles opportunités d'emplois;
- en ce qui concerne les normes relatives à la flexisécurité, qui doivent être renforcées et adaptées aux contextes socio-économiques de chaque État membre, de façon à garantir un marché du travail flexible, des politiques actives dans ce domaine, l'apprentissage tout au long de la vie et des systèmes modernes de protection sociale;
- une amélioration de la directive relative au détachement des travailleurs, en vue de réduire les procédures administratives et de résoudre des problèmes de double imposition, de façon à faciliter la libre circulation des travailleurs;
- une meilleure reconnaissance mutuelle des qualifications des citoyens de l'UE et des citoyens de pays tiers;
- un renforcement de la coopération entre les établissements d'enseignement et les entreprises;

En vue d'élaborer des politiques efficaces dans les secteurs de l'emploi, de l'éducation et de la formation, et de faciliter les choix individuels de carrière, il est indispensable d'améliorer la capacité des États membres et de l'Union à prévoir, à anticiper et adapter les compétences futures aux nécessités du marché du travail.