



PARLEMENT EUROPÉEN

2014 - 2019

Commission de l'emploi et des affaires sociales

2014/2235(INI)

23.3.2015

PROJET DE RAPPORT

sur la création d'un marché du travail compétitif dans l'Union du XXI^e siècle:
adaptation des compétences et des qualifications à la demande et aux
perspectives d'emploi, un moyen de sortir de la crise
(2014/2235(INI))

Commission de l'emploi et des affaires sociales

Rapporteure: Martina Dlabajová

SOMMAIRE

	Page
PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN	3
EXPOSÉ DES MOTIFS	8

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur la création d'un marché du travail compétitif dans l'Union du XXI^e siècle: adaptation des compétences et des qualifications à la demande et aux perspectives d'emploi, un moyen de sortir de la crise (2014/2235(INI))

Le Parlement européen,

- vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,
 - vu sa résolution du 22 octobre 2014 sur le semestre européen pour la coordination des politiques économiques: mise en œuvre des priorités pour 2014¹,
 - vu sa résolution du 15 avril 2014 sur "Comment l'Union européenne peut-elle contribuer à créer un environnement favorable afin que les entreprises, les sociétés et les start-up créent des emplois?"²,
 - vu la proposition de la Commission du 17 janvier 2014 pour un règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à un réseau européen des services de l'emploi, à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés du travail,
 - vu l'article 52 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales et l'avis de la commission de la culture et de l'éducation (A8-0000/2015),
- A. considérant qu'il existe des métiers où des emplois restent vacants du fait de la pénurie de travailleurs qualifiés et que ce phénomène varie grandement d'un État membre à l'autre;
- B. considérant que les rigidités du marché du travail ont une incidence négative sur la création d'emplois, tandis qu'un marché du travail européen compétitif peut contribuer à atteindre les objectifs d'Europe 2020 en matière d'emploi;

La crise économique et ses conséquences

1. souligne que l'économie et le marché du travail européens connaissent des difficultés considérables des suites de la crise financière de 2008 et du ralentissement économique qu'elle a entraîné;
2. relève que dans le sillage de la crise économique, nombre d'États membres font face à un niveau de chômage (9,9 % pour l'UE 28) et d'endettement élevé; s'inquiète en outre du fait que le taux de chômage des jeunes est généralement bien plus élevé encore

¹ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2014)0038.

² Textes adoptés de cette date, P7_TA(2014)0394.

(21,4 % pour l'UE 28);

3. estime que des politiques économiques et des réformes du marché du travail ambitieuses sont nécessaires pour stimuler une croissance intelligente, durable et inclusive, ainsi que pour créer davantage d'emplois; insiste en outre sur la nécessité d'assurer la viabilité économique des systèmes de sécurité sociale, qui reposent sur des mesures d'incitation au travail;

Situation et pénuries sur le marché du travail de l'Union

4. s'inquiète de la persistance de taux de chômage relativement élevés dans l'Union (9,9 % pour l'UE 28 en décembre 2014) et attire l'attention sur les disparités considérables entre les États membres, dont témoigne le large spectre aux extrémités duquel se situe l'Allemagne (4,8 %) et l'Espagne (23,7 %);
5. relève que le marché du travail européen doit répondre à plusieurs enjeux majeurs, notamment la progression de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée, la rapidité de l'évolution et des progrès technologiques, ainsi que le vieillissement de la société, qui exige que la retraite anticipée soit rendue moins attrayante;
6. met l'accent sur la faible mobilité persistante de la main-d'œuvre au sein de l'Union (0,29 % pour l'UE 27), dans un contexte où le taux de chômage est élevé dans certains pays et où des emplois restent vacants dans d'autres;
7. note que les mesures d'incitation au travail, de nature économique ou autre, sont insuffisantes dans de nombreux pays européens;

Favoriser la compétitivité du marché européen

8. est convaincu que la compétitivité du marché du travail de l'Union appelle des réformes ambitieuses pour une amélioration de l'intégration, de la souplesse et de la mobilité, à la lumière de la constante évolution des marchés de l'emploi et des modes de production;
9. souligne l'importance du développement personnel, de la flexibilité professionnelle et de la responsabilisation personnelle; rappelle à cet égard que des investissements sont nécessaires pour soutenir activement l'employabilité et prévenir la déperdition de compétences des chômeurs; insiste sur le fait que de telles mesures doivent être associées à une réforme des retraites et des systèmes de sécurité sociale visant à encourager davantage le travail;
10. rappelle le rôle essentiel de la mobilité des travailleurs dans la compétitivité du marché du travail, et souligne qu'il importe de lever les obstacles administratifs et linguistiques susceptibles de l'entraver; encourage à faire connaître et à améliorer encore le portail européen EURES pour l'emploi;

Anticiper les besoins en compétences

11. estime que l'anticipation des besoins en compétences nécessite une étroite collaboration,

à tous les niveaux, avec les parties prenantes du marché du travail, en particulier pour la conception et la mise en œuvre des programmes de certification professionnelle;

12. insiste sur l'importance, pour l'anticipation des besoins de main-d'œuvre, des partenariats entre les universités, les entreprises et les pouvoirs publics, ainsi que du développement de la coopération des États membres à cet égard;

L'importance de la formation continue et de la formation des chômeurs

13. rappelle la nécessité d'œuvrer pour une conception plus souple de l'évolution de carrière individuelle et de promouvoir l'apprentissage et la formation tout au long de la vie professionnelle;
14. considère que les programmes de formation et de requalification professionnelle pour les chômeurs devraient être conçus et mis en œuvre en étroite collaboration avec les organisations patronales, afin que les compétences acquises par les travailleurs coïncident mieux avec les besoins des employeurs;
15. rappelle qu'il est essentiel que les demandeurs d'emploi bénéficient d'une orientation et de conseils sur les techniques de recherche d'emploi, et que leurs compétences soient reconnues grâce à des "passeports de compétences" témoignant des aptitudes acquises par l'apprentissage formel et informel;

Renforcer les liens entre éducation et emploi

16. estime que la formation par alternance, professionnelle notamment, devrait être plus valorisée, car elle facilite généralement l'intégration sur le marché du travail et a montré son efficacité s'agissant de favoriser l'emploi des jeunes;
17. précise qu'il importe d'améliorer les synergies entre les systèmes éducatifs et le marché du travail, notamment par la mise en situation en milieu professionnel et la coopération avec les entreprises;
18. insiste sur l'importance d'une orientation professionnelle fondée sur une évaluation individuelle et sur les conseils dispensés par des conseillers du travail hautement qualifiés;
19. relève que pour réussir une transition vers l'emploi, il est particulièrement important de prendre des décisions éclairées, et qu'il convient d'encourager la motivation, la conscience de soi et l'esprit d'initiative;
20. souligne qu'il importe que les dispositifs de stage soient correctement financés et effectivement utilisés par les États membres et les employeurs;
21. estime que des partenariats étroits doivent être noués entre les pouvoirs publics et les organisations patronales et syndicales pour déterminer les moyens les mieux à même de résoudre le problème de l'inadéquation des compétences dans tous ses aspects;

Favoriser la mobilité de la main-d'œuvre

22. rappelle que plus de 2 millions d'emplois ne sont pas pourvus dans l'Union européenne à l'heure actuelle; met l'accent sur le rôle de la mobilité de la main-d'œuvre au sein l'Union s'agissant de corriger ce déséquilibre, ainsi que sur l'importance d'ERASMUS+ et d'EURES à cet égard;
23. insiste sur l'importance de la mobilité des travailleurs hautement qualifiés de pays tiers au regard des enjeux démographiques;

Échanges de pratiques exemplaires dans l'Union

24. met l'accent sur la nécessité, pour les États membres, d'échanger des informations sur les pratiques exemplaires, notamment dans les domaines de la formation par alternance et de l'enseignement et la formation professionnels, en tenant compte des spécificités des marchés du travail et des systèmes éducatifs;

Développer l'esprit d'entreprise des citoyens: PME et micro-entreprises

25. estime que la responsabilisation et le développement de l'esprit d'entreprise dès le plus jeune âge renforcent encore les liens entre l'école et le marché du travail et peuvent contribuer à réduire le taux de chômage;
26. précise qu'il importe de soutenir les PME et les micro-entreprises par des mesures visant à lever les obstacles administratifs et financiers à leur implantation et à leur fonctionnement, ainsi qu'à faciliter le recrutement de main-d'œuvre qualifiée et la formation de leurs salariés;
27. considère qu'il convient d'introduire des mesures d'incitation pour les entrepreneurs afin de favoriser l'investissement dans la formation et les stages;

Innovation et transition numérique: de nouvelles compétences et de nouveaux emplois

28. insiste sur l'importance de l'innovation et de la transition numérique pour la compétitivité et la croissance et, à cet égard, sur la nécessité de transmettre les connaissances et les compétences appropriées, ainsi que sur l'importance de la motivation et de la détermination des travailleurs et des futurs travailleurs à créer des produits et des services numériques novateurs;
29. souligne le potentiel de création d'emplois que recèlent la réalisation du marché unique du numérique, la mise en place de l'union de l'énergie, l'investissement dans la recherche-développement et l'innovation, et le développement des réseaux de transport;

Mesures concernant les jeunes et les travailleurs âgés

30. met l'accent sur les mesures ciblées et les dispositifs d'aide aux employeurs, notamment aux PME, visant à inciter ceux-ci à recruter des jeunes sans expérience professionnelle et à assurer leur formation en interne, ainsi qu'à recruter des travailleurs âgés; rappelle l'importance de la responsabilité sociale des employeurs vis-à-vis de tous les travailleurs et de la société dans son ensemble; estime que cette notion de responsabilité sociale

s'applique également aux institutions chargées de l'éducation et la formation;

Recommandations

31. appelle la Commission et les États membres à envisager des moyens innovants pour encourager l'investissement dans l'Union afin de stimuler la croissance et l'emploi;
32. invite les États membres à tirer les enseignements des stratégies éprouvées de réduction du chômage et à entreprendre des réformes s'en inspirant;
33. incite les États membres à inclure à leurs programmes d'enseignement l'apprentissage de la direction d'équipes, de la gestion et de la finance ainsi que des conseils pour la création d'entreprise, et à mettre l'accent sur le développement des programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP);
34. appelle les États membres à favoriser une étroite collaboration avec les parties prenantes du marché du travail, notamment les organisations patronales et syndicales, au niveau local, régional et national, afin de resserrer les liens entre l'éducation et la formation et le milieu professionnel, ainsi que pour anticiper les besoins en compétences;
35. invite la Commission et les États membres à mettre en place les structures économiques et financières propres à favoriser la participation à la formation continue afin de doter la main-d'œuvre de demain d'un haut niveau de compétence;
36. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Avec un taux de chômage qui s'établissait à 9,9 % en décembre 2014 et de fortes disparités entre les États membres (4,8 % en Allemagne contre 23,7 % en Espagne), le chômage reste l'un des problèmes majeurs auxquels l'Union doit faire face. Le chômage des jeunes, qui est de plus du double, atteint 21,4 % dans l'Union. Inversement, quelque 2 millions d'emplois à travers l'Union ne sont pas pourvus du fait des asymétries sur le marché du travail et d'une mobilité insuffisante de la main-d'œuvre (0,29 % pour l'UE 27).

Les effets de la crise économique et financière se font toujours sentir aujourd'hui. Ces dernières années ont été marquées par la contraction du marché du travail et malgré quelques signes de reprise, la création d'emplois reste apathique.

Des stratégies économiques et des réformes du marché du travail ambitieuses sont donc nécessaires pour stimuler une croissance intelligente, durable et inclusive, ainsi que pour créer davantage d'emplois afin de corriger les distorsions du marché du travail de l'Union.

Les caractéristiques du marché du travail européen et les enjeux spécifiques auxquels il doit répondre sont notamment sa forte segmentation, l'asymétrie de l'offre et de la demande de compétences, la progression de la proportion de chômeurs de longue durée et la faible mobilité de la main-d'œuvre. Celui-ci est également confronté au vieillissement de la société, qui exige un recours plus efficace à la main-d'œuvre et une réforme des politiques migratoires, ainsi qu'à la rapide évolution des technologies, qui engendre une demande accrue de main-d'œuvre hautement qualifiée. Il convient de résoudre rapidement le problème d'inadéquation des compétences, car une asymétrie structurelle peut avoir des répercussions négatives sur la reprise et la croissance économique.

Le rapport souligne que l'objectif de compétitivité du marché du travail appelle des réformes pour une plus grande souplesse du marché du travail et des parcours professionnels, une mise en adéquation des compétences et des emplois, ainsi qu'un renforcement des synergies entre les systèmes éducatifs et les entreprises. Il met aussi l'accent sur l'importance d'une meilleure intégration sur le marché du travail des jeunes, des femmes et des travailleurs âgés, ainsi que des migrants qualifiés. Il insiste sur la nécessité de recourir à l'investissement pour soutenir activement la création d'emplois, favoriser l'employabilité et prévenir la déperdition de compétences des chômeurs. Le rapport préconise la souplesse du parcours professionnel pour permettre aux travailleurs de s'adapter au changement et les préparer à l'apprentissage tout au long de la vie afin d'acquérir de nouvelles compétences, une démarche qu'exige la constante évolution du marché du travail et des modes de production. Il rappelle que des réformes sont nécessaires pour encourager les chômeurs à se remettre au travail plutôt que d'avoir recours aux aides sociales. Il insiste sur l'importance de la mobilité des travailleurs et met l'accent sur la sensibilisation aux perspectives professionnelles à l'échelle de l'Union, en particulier par le développement d'EURES, ainsi que sur la formation linguistique et ERASMUS+.

Le rapport accorde une attention particulière à l'importance de la formation continue pour la compétitivité du marché du travail de l'Union, elle-même source de croissance et d'emplois. Il met en avant le rôle essentiel des structures économiques visant à favoriser la participation à la formation continue afin que la main-d'œuvre de demain dispose d'un haut niveau de

compétence.

Le rapport examine divers facteurs susceptibles de renforcer les liens entre éducation et emploi, ainsi que de contribuer au développement de compétences d'orientation et de gestion de carrière tout au long de la vie professionnelle. L'anticipation des besoins en compétences est un préalable à la formation des travailleurs ou des futurs travailleurs aux compétences requises à l'avenir et, à cet égard, il convient d'instaurer une étroite collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, au niveau local, régional et national, en particulier pour la conception et la mise en œuvre des programmes de certification professionnelle. Les partenariats entre universités, entreprises et pouvoirs publics devraient également être renforcés afin d'anticiper les besoins en main-d'œuvre.

La mise en place de partenariats solides entre les pouvoirs publics et les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs est particulièrement importante pour déterminer les moyens les mieux à même de corriger tous les aspects du problème d'asymétrie de l'offre et de la demande de compétences.

Le rapport insiste également sur la nécessité, pour les États membres, de partager des informations sur les pratiques éprouvées en matière de formation par alternance ainsi que d'enseignement et de formation professionnels, tout en tenant compte des spécificités des marchés du travail et des systèmes éducatifs.

Le rapport accorde une attention particulière au soutien qu'il convient d'apporter aux projets qui favorisent l'emploi indépendant et l'esprit d'entreprise, en se concentrant notamment sur les PME et les micro-entreprises, clef de voute du marché du travail de l'Union; il insiste également sur les mesures d'aide pour le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et la formation des futurs travailleurs, ainsi que sur la mise en place de mesures destinées à inciter les entrepreneurs à investir dans la formation et les stages, afin d'encourager les PME à participer aux coûts de formation. À cet égard, le rapport appelle également au développement de la formation à la gestion d'équipes et à l'esprit d'entreprise dès le plus jeune âge.

Afin d'assurer la compétitivité de l'économie de l'Union, il importe de se concentrer sur l'innovation et la transition numérique et, dans ce contexte, de veiller à l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires ainsi qu'à la motivation et à la détermination des travailleurs à créer des produits et services innovants. Le rapport souligne le potentiel de création d'emplois que recèlent la réalisation du marché unique du numérique, la mise en place de l'union de l'énergie, l'investissement dans la recherche-développement et l'innovation, et le développement des réseaux de transport.

Le rapport insiste sur les mesures spécifiques requises pour, d'une part, favoriser le recrutement de jeunes, notamment par des mesures visant à aider les employeurs, et les PME en particulier, à assurer la formation des jeunes recrues, et pour, d'autre part, favoriser la réintégration de travailleurs âgés, au moyen notamment de dispositifs de requalification qui doivent permettre à ceux-ci de mettre à jour leurs compétences et de répondre aux enjeux de nouveaux emplois.

Le rapport met l'accent sur l'importance des programmes de formation et de requalification pour les chômeurs, précisant que ceux-ci devraient être conçus et mis en œuvre en étroite

coopération avec les organisations patronales pour que les compétences acquises par les travailleurs coïncident mieux avec les besoins des employeurs.

Il préconise enfin que les travailleurs, les employeurs et les établissements d'enseignement et de formation fassent preuve d'une plus grande responsabilité sociale vis-à-vis du marché du travail, notamment envers la nouvelle génération d'Européens.