



PARLEMENT EUROPÉEN

2014 - 2019

Document de séance

A8-0222/2015

30.6.2015

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

Rapporteuse: Martina Dlabajová

SOMMAIRE

	Page
PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN	3
EXPOSÉ DES MOTIFS	22
AVIS DE LA COMMISSION DE LA CULTURE ET DE L'ÉDUCATION	25
VOTE FINAL PAR APPEL NOMINAL	32
RÉSULTAT DU VOTE FINAL EN COMMISSION	33

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 sa résolution législative du 29 avril 2015 sur la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant le règlement (UE) n° 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil relatif au Fonds social européen afin d'augmenter le montant du préfinancement initial versé aux programmes opérationnels soutenus par l'initiative pour l'emploi des jeunes³,
- vu sa résolution du 17 juillet 2014 sur l'emploi des jeunes⁴,
- vu sa résolution du 15 janvier 2014 sur le respect du droit fondamental à la libre circulation dans l'Union européenne⁵,
- vu l'une des priorités des conclusions du Conseil européen des 26 et 27 juin 2014, à savoir contribuer à développer les compétences, à libérer les talents et à ouvrir des perspectives pour tous en favorisant l'acquisition des compétences nécessaires dans l'économie moderne ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie,
- 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 la recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel (2012/C 398/01),
- vu la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur

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

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

³ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2015)0110.

⁴ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2014)0010.

⁵ Textes adoptés de cette date, P7_TA(2014)0037.

les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie,

- 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 (A8-0222/2015),
- 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, selon la Commission¹, jusqu'à 12,4 millions de personnes sont au chômage depuis plus d'un an, dont 6 millions depuis plus de deux ans; que le chômage de longue durée a des répercussions négatives sur la croissance économique et la viabilité des systèmes de sécurité sociale, et qu'il peut devenir un problème structurel;
- C. considérant que les rigidités du marché du travail, la faible demande intérieure et l'absence d'investissements ont certes une incidence négative sur la création d'emplois, mais qu'un marché du travail européen compétitif tenant compte de ces trois facteurs peut contribuer à atteindre les objectifs d'Europe 2020 en matière d'emploi, de lutte contre la pauvreté et d'exclusion sociale;
- D. considérant que la demande de travailleurs faiblement qualifiés diminue alors que la demande de travailleurs hautement qualifiés progresse considérablement; que cette évolution du marché du travail européen appelle des mesures concernant les compétences ainsi que la formation initiale et professionnelle des travailleurs;
- E. considérant qu'en 2012, un salarié européen sur trois était sous-qualifié ou surqualifié par rapport à l'emploi occupé²; considérant que les jeunes salariés sont en règle générale plus souvent formellement surqualifiés et qu'ils seraient par ailleurs amenés, plus que les salariés plus âgés, à occuper des postes correspondant moins à leurs compétences;
- F. considérant que, selon certaines études, l'automatisation entraînera la disparition d'une part significative des emplois actuels ou une baisse sensible de leur nombre;
- G. considérant qu'en raison du rôle de plus en plus important qu'occupent les compétences de haut niveau dans l'économie, nombre d'entreprises prévoient, au cours des cinq prochaines années, une augmentation du nombre des emplois requérant des aptitudes en matière d'encadrement et de gestion ainsi que des compétences d'un niveau élevé;
- H. considérant que la mobilité des travailleurs européens améliore leur employabilité tout comme la compétitivité du marché du travail européen;

La crise économique et ses conséquences

1. relève que dans le sillage de la crise économique et financière, ainsi que du

¹ Selon la revue trimestrielle de l'emploi et de la situation sociale de la Commission européenne de mars 2015.

² *Employment and Social Developments in Europe* (l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe), Commission européenne (2013)

ralentissement subséquent de l'économie européenne, nombre d'États membres font face à un niveau élevé de chômage (9,8 % pour l'UE 28) et d'endettement, à une croissance faible et à une pénurie d'investissements; constate la réduction des dépenses publiques; s'inquiète en outre du fait que de nombreux États membres affichent un taux de chômage des jeunes (20,9 % pour l'UE 28) nettement supérieur au taux de chômage moyen et que ceux qui font état d'un recul du chômage ou d'un taux de chômage plus faible constituent l'exception;

2. estime que des politiques économiques et sociales 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 durables et de qualité; insiste en outre sur la nécessité d'assurer la viabilité des systèmes de sécurité sociale, notamment par la mise à niveau des compétences des chômeurs en vue de l'amélioration de l'employabilité des personnes insuffisamment ou très faiblement qualifiées, ainsi que d'inciter au travail et d'ouvrir des perspectives d'emploi;

Situation sur le marché du travail de l'Union

3. relève que même si l'offre de main-d'œuvre est suffisante pour répondre à la demande, il peut subsister des pénuries qualitatives lorsque les demandeurs d'emploi ne conviennent pas au poste à pourvoir du fait d'un décalage par rapport aux exigences du secteur ou de l'emploi ou encore aux compétences requises;
4. s'inquiète du fait que le taux de chômage demeure relativement élevé dans l'Union (9,8 % pour l'UE 28 en mars 2015) et n'a baissé sensiblement que dans quelques pays, et attire l'attention sur les disparités considérables entre les États membres, l'Allemagne et l'Autriche affichant les taux les plus bas (5 % environ) tandis qu'à l'autre extrémité du spectre, la Grèce et l'Espagne culminent à 26 % et à 23 % respectivement¹; précise que ces importantes disparités accroissent le risque de fragmentation du marché du travail, au sein des États membres et entre ceux-ci, ce qui pourrait porter atteinte à la stabilité économique et à la cohésion sociale de l'Union;
5. attire l'attention sur le fait que le taux d'emploi moyen des femmes dans l'Union est inférieur de plus de dix points de pourcentage à celui des hommes, et souligne que la réalisation de l'objectif d'un taux d'emploi de 75 % fixé par la stratégie Europe 2020 nécessite d'augmenter le taux d'emploi des femmes à l'aide, notamment, de mesures permettant de mieux concilier responsabilités professionnelles et familiales;
6. constate que le taux chômage des jeunes varie sensiblement au sein de l'Union, certains États membres affichant un taux de chômage des jeunes âgés de 16 à 25 ans de plus de 50 %; souligne que l'ampleur de ce phénomène, outre ses répercussions sur toute une génération, met également en péril l'équilibre entre les générations;
7. souligne qu'il subsiste un écart de 26 % entre le taux d'emploi moyen dans l'Union et le taux d'emploi des personnes handicapées, qui est inférieur à 50 %;
8. s'inquiète vivement du taux de chômage des jeunes en Europe; insiste, à cet égard, sur

¹ Selon la revue trimestrielle de l'emploi et de la situation sociale de la Commission européenne du 13 avril 2015.

l'importance des systèmes de formation en alternance, comme la formation professionnelle et l'apprentissage, dans l'optique de la mise en adéquation des compétences des jeunes et de la demande du marché du travail; demande par conséquent la création d'un indicateur de référence européen sur la formation en alternance qui mette en avant la corrélation entre les parcours de formation en alternance et l'emploi des jeunes; les données y afférentes pourraient être recueillies annuellement lors de l'enquête sur les forces de travail et devraient rendre compte, au minimum, du temps, en nombre d'heures ou en proportion, passé en entreprise (pour apprentissage) en cours de formation, ainsi que du nombre de mois écoulés entre l'obtention du diplôme et le recrutement;

9. souligne que des éléments tels qu'une main-d'œuvre qualifiée, la capacité d'innovation, l'augmentation du pouvoir d'achat et un environnement socio-économique et politique stable sont indispensables pour créer un climat propice aux investissements;
10. constate le niveau élevé du chômage de longue durée et insiste sur la nécessité d'y remédier sans délai, compte tenu de l'effet de résilience qui y est associé;
11. observe que le marché du travail européen doit répondre à plusieurs enjeux majeurs, notamment la mondialisation, le vieillissement de la société, la rapidité des évolutions technologiques telles que la transition vers le numérique et la robotisation, l'inadéquation entre les compétences et les emplois ainsi que la progression de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée qui, au regard de l'excédent de main-d'œuvre faiblement qualifiée, entraîne une polarisation des salaires;
12. insiste sur les risques mis en évidence par le CEDEFOP en ce qui concerne la persistance de l'inadéquation et l'obsolescence des compétences résultant d'une faible demande à l'origine d'un taux de chômage élevé;
13. souligne l'écart considérable existant entre les États membres du point de vue des emplois vacants; précise, à cet égard, que les offres d'emploi sont un élément essentiel d'un marché du travail dynamique capable d'apparier les compétences et les emplois et d'ouvrir des perspectives aux entreprises comme aux salariés; est vivement préoccupé par l'inertie du marché de l'emploi de certains États membres; demande par conséquent la création d'un indicateur de référence européen concernant les offres d'emploi dans les États membres; les données utilisées pour un tel indicateur de référence pourraient être recueillies annuellement lors de l'enquête sur les forces de travail et devraient rendre compte, au minimum, du nombre d'offres d'emploi dans un État membre et de la durée moyenne du chômage;
14. constate que l'Europe compte 24 millions de chômeurs, dont 7,5 millions de jeunes qui ne sont ni scolarisés ni en formation, alors que 2 millions d'emplois restent vacants et que les entreprises européennes souffrent d'une grave pénurie de travailleurs qualifiés ou dotés de compétences transférables;
15. fait observer qu'en dépit du taux de chômage élevé dans certains États membres et du nombre important d'emplois vacants dans d'autres, la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union reste faible (0,29 % pour l'UE 27), entravée, notamment, par des

obstacles à la mobilité qui, comparativement, est presque 10 fois moins importante qu'aux États-Unis et 5 fois moins qu'en Australie; attire l'attention sur le fait qu'en 2013, 7 millions de citoyens européens vivaient ou travaillaient dans un État membre autre que celui dont ils ont la nationalité; rappelle également que 2 millions d'emplois ne sont pas pourvus dans l'Union européenne à l'heure actuelle; insiste, par conséquent, sur l'importance d'une mobilité équitable de la main d'œuvre dans l'Union pour corriger ce déséquilibre;

16. relève que le marché du travail de l'Union peut contribuer à résorber les importantes poches de chômage qui existent dans diverses régions d'Europe;
17. est convaincu que le marché du travail de l'Union doit s'adapter à la culture, au modèle de production et au tissu d'entreprises des différentes régions d'Europe, et qu'il convient de tenir compte de ces différences à l'heure d'adopter des mesures d'assouplissement du marché du travail;
18. rappelle qu'il est plus difficile de trouver un emploi en période de récession économique et que les demandeurs d'emploi sont parfois obligés d'accepter des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés; considère qu'il est par conséquent pertinent de favoriser la croissance en créant des emplois hautement qualifiés et de stimuler la création d'emplois en facilitant les investissements dans de nouveaux secteurs de manière à atténuer la prévalence de la surqualification dans les économies européennes;

Favoriser la compétitivité du marché européen

19. estime que l'objectif de compétitivité du marché du travail de l'Union appelle des réformes ambitieuses qui favorisent l'intégration, une souplesse réfléchie, l'innovation et la mobilité, renforcent le rôle du dialogue social, stimulent la création d'un nombre plus important d'emplois débouchant sur un emploi durable et de qualité, dopent la productivité et contribuent au développement du capital humain, à la lumière de la constante évolution des marchés de l'emploi et des modes de production;
20. souligne qu'il convient de favoriser durablement la convergence de l'éducation, de la formation et du marché du travail; rappelle qu'il convient d'appliquer une démarche globale qui tienne compte des besoins du marché du travail et soutienne les groupes vulnérables par l'amélioration des conditions de travail et le recours à des mesures d'incitation afin de générer une croissance intelligente, durable et inclusive, de stimuler la compétitivité et de créer des emplois en Europe;
21. estime que les services publics de l'emploi ont un rôle important à jouer et doivent ainsi veiller à ce que le retour à la croissance de l'emploi ne porte pas atteinte à l'adéquation entre les emplois et les compétences;
22. rappelle qu'il importe de rendre le droit du travail plus compréhensible pour les travailleurs et les employeurs, d'éliminer les obstacles à l'emploi et de favoriser la sécurité juridique pour les entreprises et les salariés;
23. souligne que les jeunes éprouvent souvent de plus en plus de difficultés à passer de la

formation à l'emploi, qu'ils sont par conséquent plus vulnérables au chômage et qu'ils sont plus susceptibles d'occuper des emplois précaires et de mauvaise qualité;

24. met l'accent sur l'importance de la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO), qui recense et catégorise, dans 25 langues européennes, les aptitudes, les compétences, les certifications et les professions pertinents pour le marché du travail, l'enseignement et la formation au sein de l'Union;
25. insiste sur l'importance du développement personnel, de la flexibilité professionnelle et de l'investissement personnel; rappelle à cet égard que la mobilité professionnelle est un facteur fondamental et que d'importants investissements sont nécessaires pour soutenir activement l'employabilité ainsi que la capacité d'adaptation et prévenir la déperdition de compétences des chômeurs;
26. souligne l'importance des investissements sociaux qui visent à créer une dynamique d'activation permettant aux travailleurs de se doter des instruments requis pour s'adapter facilement à l'évolution du contexte social et économique ainsi qu'aux exigences du marché du travail;
27. estime qu'un socle de compétences compétitif au niveau international permettra aux États membres de conquérir des segments du marché mondial à forte valeur ajoutée;
28. fait valoir que l'économie circulaire peut potentiellement créer des millions d'emplois à travers l'Union et générer une croissance durable et inclusive;
29. rappelle l'importance de la mobilité géographique et intersectorielle des travailleurs dans une optique de compétitivité du marché du travail; insiste sur la nécessité de réduire les obstacles administratifs et linguistiques susceptibles d'entraver la mobilité et de développer davantage les dispositifs qui la favorisent, comme la reconnaissance rapide des qualifications formelles, non formelles et informelles entre les États membres, le cadre européen des certifications, le CV européen et le passeport européen des compétences, ainsi que la formation aux langues de spécialité et à la communication interculturelle; encourage à faire connaître et à améliorer encore le portail européen EURES pour l'emploi, en veillant notamment à la formation d'un nombre suffisant de conseillers EURES et à leur répartition homogène sur l'ensemble du territoire de l'Union, pour faire d'EURES un outil incontournable du marché du travail européen; insiste sur l'importance du renforcement de la coopération des services publics nationaux de l'emploi ainsi que de l'intégration prévue de leurs homologues privés et d'autres parties prenantes dans le réseau EURES; met l'accent sur l'importance des initiatives européennes visant à stimuler la mobilité et à créer des possibilités, telles que ERASMUS+, le cadre européen des certifications, le CV Europass, le passeport européen des compétences, le portail européen pour la mobilité de l'emploi (EURES), les alliances de la connaissance ou encore l'alliance européenne pour l'apprentissage; encourage à mieux faire connaître ces initiatives afin d'améliorer le marché du travail en Europe;
30. réaffirme qu'il importe de tirer parti du fort potentiel économique des femmes en Europe et d'instaurer les conditions propices à leur évolution professionnelle, à leur ascension

en entreprise et à la création de leur propre entreprise; met l'accent sur la nécessité de résorber le décalage entre le niveau de formation des femmes d'une part et leur participation au marché du travail et la place qu'elles y occupent d'autre part; rappelle, dans le contexte de la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 en matière d'emploi, l'importance de l'égalité des sexes, notamment de la suppression de l'écart salarial entre les hommes et les femmes et de l'augmentation du taux d'emploi des femmes, ainsi que du renforcement des mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et la vie privée;

31. se félicite des résultats positifs obtenus par le projet pilote de mobilité professionnelle "Ton premier emploi Eures", un dispositif qui parvient efficacement à toucher les jeunes et à proposer des services sur mesure aux demandeurs d'emploi comme aux employeurs; met l'accent sur la corrélation positive entre ce dispositif et EURES;
32. souligne, dans ce contexte, l'importance des politiques actives du marché du travail, de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'amélioration de la capacité d'adaptation à l'évolution technologique; invite les États membres à accroître la couverture et l'efficacité des politiques actives du marché du travail;
33. estime qu'une stratégie cohérente et globale, qui favorise des formes d'organisation du travail plus efficaces et bénéfiques pour toutes les parties en exploitant pleinement le potentiel de connaissances des travailleurs et en améliorant la qualité de l'emploi, contribuera à renforcer la résilience du marché du travail; estime qu'il convient de mettre en place des formes d'organisation du travail encourageant la participation et l'autonomie afin d'accroître le rôle des travailleurs dans l'innovation et de favoriser le développement de la participation des travailleurs ainsi que de l'utilisation de leurs compétences afin d'améliorer, par voie de conséquence, les performances des entreprises;
34. souligne, compte tenu de la rapide évolution prévue du marché du travail, que ce sont les jeunes d'aujourd'hui qui doivent être les bénéficiaires des investissements dans l'éducation et la formation; insiste sur le fait que les politiques en matière de compétences ne doivent pas viser uniquement à répondre aux besoins du marché du travail, mais aussi à doter les personnes des compétences transversales nécessaires pour devenir des citoyens actifs et responsables; invite la Commission et les États membres à respecter le fait que l'éducation et la formation n'ont pas pour seule vocation d'être instrumentalisées par le marché du travail ni de former de futurs travailleurs, mais qu'elles constituent avant tout un droit fondamental et ont une valeur intrinsèque;

Anticiper les besoins en compétences

35. estime que pour anticiper les besoins en compétences, les acteurs du marché du travail, notamment les organisations patronales et syndicales, doivent être étroitement associés en particulier à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes de certification professionnelle, qui permettent une transition efficace entre l'éducation formelle et l'apprentissage en milieu professionnel;

36. préconise une meilleure définition des besoins actuels et futurs en matière de compétences et une amélioration du panorama européen des compétences, afin de mieux circonscrire les pénuries et les déficits en la matière dans certains secteurs, métiers ou régions, et de faire en sorte que les informations relatives à l'évolution des besoins soient recueillies, traitées et diffusées auprès des décideurs et des pouvoirs publics, des institutions d'enseignement et de formation ainsi que des employeurs, de manière à anticiper plus efficacement les tendances;
37. estime que l'enseignement est fondamental pour stimuler les résultats de la recherche et de l'innovation et, ainsi, renforcer les possibilités de création d'emplois dans les secteurs employant une main-d'œuvre très qualifiée et stimuler la compétitivité de l'économie européenne;
38. fait valoir qu'il importe de mieux coordonner les partenariats et de renforcer la confiance entre les écoles, les établissements d'enseignement supérieur, les entreprises et les autres autorités compétentes pour anticiper les besoins de main-d'œuvre, évaluer et mettre en œuvre les nouveaux programmes de formation professionnelle et favoriser l'échange de bonnes pratiques entre les États membres et les autorités locales et régionales, notamment par l'observation suivie des déséquilibres du marché du travail au niveau régional et local; rappelle, dans le même temps, qu'il convient que les parties prenantes assument leur responsabilité sociale et participent au développement des outils de suivi et de prévision;
39. est convaincu que les États membres ont un rôle important à jouer pour garantir une offre suffisante d'enseignants en mathématiques et en sciences afin de former les jeunes et d'éveiller leur intérêt pour les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques;
40. souligne qu'il importe de répondre aux besoins des élèves dès le plus jeune âge; recommande aux États membres d'adopter des mesures innovantes et de les intégrer dans les processus d'apprentissage à l'intérieur comme à l'extérieur de l'école, et de réformer ou de moderniser l'environnement scolaire, les méthodes d'enseignement et les compétences des enseignants; suggère d'adapter les programmes scolaires des États membres afin d'y inclure des visites dans d'autres pays au cours de l'année scolaire de manière à ce que l'enseignement se prolonge en dehors de la classe à un stade aussi précoce que possible;

L'importance de la formation continue de tous les acteurs du marché du travail

41. rappelle que le droit à l'éducation est un droit fondamental et insiste sur la nécessité d'œuvrer pour une conception plus souple et personnalisée de l'évolution de carrière ainsi que de l'éducation et de la formation tout au long de la vie professionnelle; reconnaît le rôle des acteurs publics et privés à cet égard et, dans le même temps, l'importance de placer d'emblée au cœur des stratégies en matière d'éducation et de compétences une orientation et des conseils répondant aux besoins individuels et axés sur l'évaluation et le renforcement des compétences individuelles;

42. reconnaît qu'il importe de développer l'apprentissage et la formation en milieu professionnel comme une autre voie possible vers l'emploi;
43. observe que les politiques européennes en matière d'orientation tout au long de la vie ont eu une incidence considérable sur les politiques nationales en la matière, et qu'une orientation efficace tout au long de la vie nécessite des dispositifs adoptant une perspective transversale à tous les niveaux;
44. relève que les jeunes doivent pouvoir choisir entre plusieurs voies (stages, apprentissage), qui sont diversement définies en Europe;
45. considère que des programmes de formation et de requalification et des programmes d'évaluation des compétences devraient être proposés aux chômeurs, de longue durée en particulier, afin d'augmenter leurs chances sur le marché du travail, des programmes qu'il convient de concevoir et de mettre en œuvre en étroite collaboration avec les organisations de représentation des employeurs, des travailleurs et des chômeurs ainsi que les services privés et publics de l'emploi, afin que les compétences acquises par les travailleurs coïncident mieux avec les besoins à venir du marché du travail; souligne qu'il convient d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes spécifiques pour favoriser la réintégration des chômeurs de longue durée dans le marché du travail;
46. insiste sur la nécessité, pour la Commission, de renforcer le suivi des plans nationaux de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse ainsi que de leur application effective sur le terrain; invite la Commission, à cette fin, à adresser aux États membres des recommandations par pays claires et univoques concernant la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse et la qualité de l'emploi;
47. met en lumière les inquiétudes exprimées par la Cour des comptes européenne dans son rapport intitulé "Les jeunes et le chômage en Europe: difficultés en vue pour la garantie pour la jeunesse", notamment en ce qui concerne l'adéquation du budget global alloué à cette initiative, la définition d'une offre "de qualité", ainsi que la manière dont la Commission assure le suivi du dispositif et rend compte des résultats de ce dernier;
48. rappelle qu'il est essentiel que les demandeurs d'emploi bénéficient d'une orientation et de conseils personnalisés sur les techniques de recherche d'emploi ou sur les formations à entreprendre pour que leurs compétences et aptitudes soient transférables, reconnues et validées grâce à des "passeports de compétences", tels qu'Europass, qui recensent les aptitudes et compétences acquises par l'apprentissage formel, non formel et informel, et que ces conseils qui leur sont prodigués visent en particulier à optimiser leurs perspectives d'emploi;
49. insiste sur la nécessité d'accroître l'adaptabilité de la main-d'œuvre afin de parer aux pénuries futures; invite les États membres à faire usage des fonds structurels à cet effet, en particulier le Fonds social européen;
50. souligne que le droit à l'éducation et à la formation revêt une importance particulière pour les chômeurs de longue durée; rappelle que ces derniers tirent un plus grand avantage d'une démarche fondée sur des droits spécifiquement axée sur leurs besoins

que de mesures classiques; fait valoir que les chômeurs de longue durée doivent connaître leur droit à la formation, que les mesures qui leur sont destinées doivent respecter la liberté de choix et que la formation doit être abordable, acceptable et conforme à leurs besoins réels; rappelle que, si ces conditions sont remplies, les chômeurs de longue durée pourront profiter de la mise à niveau de leurs compétences pour améliorer leurs conditions de travail et de vie;

51. insiste sur l'importance de la garantie pour la jeunesse en tant qu'outil destiné à aider les jeunes à passer du système éducatif au monde du travail et à acquérir la formation, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour trouver un emploi de qualité au moyen d'un apprentissage, d'un stage ou d'une formation continue;
52. souligne qu'il est important de garantir l'égalité des chances et l'accès à l'enseignement et à la formation, en particulier pour les groupes défavorisés, et de soutenir efficacement la lutte contre l'exclusion sociale ainsi que l'accès au travail;

Renforcer les liens entre éducation et emploi

53. insiste sur la nécessité de renforcer et de mieux cibler les mesures visant à ramener le taux de décrochage scolaire au-dessous de 10 % à l'horizon 2020, conformément à la stratégie Europe 2020, eu égard au fait que le décrochage scolaire est un problème persistant dans l'Union qui nuit à l'employabilité et à l'intégration sociale des jeunes concernés;
54. estime que la formation professionnelle par l'apprentissage et d'autres systèmes similaires de formation en milieu professionnel devraient être plus valorisés et mettre l'accent sur la qualité, sans parti pris théorique, car ils facilitent généralement l'intégration sur le marché du travail ainsi que la transition entre le système éducatif et le monde professionnel et ont montré leur efficacité s'agissant de favoriser l'emploi des jeunes;
55. estime que les systèmes actuels de formation professionnelle sont le produit d'un certain contexte historique et culturel et ont été modelés par les normes juridiques en vigueur, le legs de la tradition, les principes pédagogiques les plus répandus et les structures institutionnelles en place;
56. met l'accent sur le nombre particulièrement préoccupant de jeunes qui ne travaillent pas ni ne suivent d'études ou de formation, supérieur à 10 % dans la majorité des États membres; insiste sur le lien direct entre le taux de chômage élevé des jeunes et le décrochage scolaire; souligne que sans une intervention rapide et déterminée au niveau européen comme au niveau national, une génération toute entière de jeunes Européens risque de ne pas atteindre un niveau d'éducation et de formation suffisant, au risque d'être exclue du marché du travail, ce qui aurait des conséquences dramatiques pour le tissu social, la cohésion sociale et territoriale et la viabilité du modèle économique européen dans son ensemble;
57. insiste sur le fait qu'un système national de formation professionnelle est un instrument qui vise à atteindre des objectifs donnés susceptibles de varier d'un pays à l'autre, et qu'il

ne peut donc être évalué qu'à l'aune de sa capacité à atteindre ces objectifs; souligne qu'un système de formation professionnelle ne peut être transféré d'un pays à un autre que si les conditions qui y règnent sont comparables ou susceptibles d'être adaptées;

58. réitère l'importance de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) pour améliorer l'employabilité des jeunes et pour leur frayer la voie vers l'obtention de qualifications professionnelles; demande à la Commission et aux États membres de rendre l'enseignement et la formation professionnels plus pertinents au regard des besoins du marché du travail en les intégrant dans le système éducatif, et de garantir des normes de qualification élevées et une assurance de la qualité en la matière;
59. fait observer que l'Union compte deux millions d'emplois vacants tandis que, dans le même temps, de nombreux jeunes hautement qualifiés dont les compétences ne correspondent pas à la demande du marché du travail sont au chômage; souligne, par conséquent, 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, les stages et la coopération avec les entreprises, afin de soutenir et d'accroître sensiblement le niveau d'emploi et de créer des pôles d'innovation; insiste sur l'importance du rôle que peuvent jouer les entreprises en nouant le dialogue avec le système éducatif dans leur État membre; souligne qu'une stratégie globale à long terme, doublée de mesures immédiates, est essentielle pour adapter les systèmes d'éducation à tous les niveaux, y compris la formation professionnelle, aux besoins actuels et futurs du marché du travail;
60. salue l'initiative d'alliance européenne pour l'apprentissage de la Commission, qui vise à réunir les pouvoirs publics, les entreprises, les partenaires sociaux, les établissements d'éducation et de formation professionnelles, les organisations de représentation des jeunes ainsi que les autres acteurs clés pour promouvoir les dispositifs et les programmes d'apprentissage en entreprise dans toute l'Europe;
61. souligne l'importance des dispositifs d'éducation et de formation en alternance associant théorie et pratique dans le développement des aptitudes et des compétences répondant aux besoins du marché du travail; encourage les États membres à intégrer de tels dispositifs dans leurs programmes pédagogiques pour permettre l'acquisition de l'expérience pratique nécessaire à une transition en douceur de l'enseignement et de la formation vers le marché du travail;
62. insiste sur l'importance de l'orientation et de l'expérience professionnelles, qui doivent s'appuyer sur une évaluation et des conseils d'orientation tenant compte des compétences et des besoins individuels et émanant de conseillers professionnels hautement qualifiés ainsi que de pairs, afin que les jeunes disposent des informations, des conseils et de l'orientation nécessaires pour faire des choix professionnels avisés;
63. souligne l'importance du rôle que jouent les établissements d'enseignement et de formation dans le développement des aptitudes et des compétences des étudiants; invite la Commission et les États membres à mettre en place une orientation professionnelle de qualité et ciblée tout au long du parcours éducatif afin d'aider les jeunes à opérer les bons choix en matière d'éducation et d'orientation professionnelle;
64. relève que pour réussir une transition vers l'emploi, il est particulièrement important de

prendre des décisions avisées, de développer un esprit d'initiative et de renforcer la motivation et la connaissance de soi, et qu'il convient également de disposer d'un soutien adéquat à cet effet; met l'accent sur la qualité des transitions, notamment entre le système éducatif et le monde du travail, entre deux emplois ainsi qu'entre un emploi et une interruption de carrière;

65. rappelle qu'il est essentiel, tant pour la croissance et la compétitivité que pour la conscience européenne, l'épanouissement personnel et la confiance en soi, d'investir dans l'éducation et dans le développement de compétences qui répondent aux exigences du marché du travail et de la société; souligne que l'esprit d'entreprise requiert le développement de compétences transversales telles que la créativité, l'esprit critique, le travail en équipe, l'esprit d'initiative, qui contribuent au développement personnel et professionnel et permettent aux jeunes une transition plus rapide vers le marché du travail; souligne que ces investissements doivent être appuyés par le renforcement des synergies entre les initiatives européennes et nationales dans les divers secteurs de l'enseignement et de la formation ainsi que d'autres secteurs concernés, comme l'emploi, la politique sociale, la politique de la jeunesse et la culture, de même que par une collaboration plus étroite entre tous les acteurs concernés, notamment les partenaires sociaux et les entreprises, afin de maintenir l'adéquation entre les programmes pédagogiques et les besoins du marché du travail;
66. rappelle l'engagement des États membres d'investir dans l'enseignement supérieur et préconise, par conséquent, d'améliorer progressivement les normes d'enseignement et de formation dans l'ensemble des systèmes éducatifs européens; invite les États membres à reconnaître que l'enseignement constitue un investissement essentiel, à s'engager à investir au minimum 2 % de leur PIB dans le secteur et à l'exempter de restrictions budgétaires; appelle la Commission à renforcer davantage le rôle de l'éducation dans la stratégie Europe 2020 en associant les objectifs généraux du cadre stratégique "Éducation et formation 2020" (EF 2020) à la révision de la stratégie Europe 2020;
67. souligne que l'investissement dans le capital humain et les compétences tout au long de la vie et, en particulier, dans l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre et la mise à niveau des travailleurs non qualifiés, est essentiel pour lutter contre le chômage de longue durée et étendre l'accès aux emplois de qualité; appelle l'Union à fixer des objectifs clairs concernant les méthodes d'apprentissage tout au long de la vie pour les compétences qui font défaut et à développer la formation et l'enseignement dans les domaines de la communication, des langues et des compétences numériques à l'intention des travailleurs plus âgés ainsi que des travailleurs peu qualifiés de plus de 30 ans et des jeunes en décrochage scolaire;
68. insiste sur la nécessité de veiller à un financement adéquat et à la mise en œuvre effective, par les États membres, les autorités régionales et locales et les employeurs, de dispositifs de stage et d'apprentissage en entreprise de qualité ainsi que de l'apprentissage en milieu scolaire; rappelle que ces dispositifs devraient répondre à des normes minimales de protection sociale;
69. est convaincu qu'il convient de nouer des partenariats étroits et systématiques au niveau local, régional et national entre les pouvoirs publics, les organisations patronales et

syndicales, les services publics et privés pour l'emploi ainsi que les établissements d'éducation et de formation en vue d'élaborer des stratégies à long terme pour le marché de l'emploi national concerné et de déterminer comment résoudre au mieux le problème de l'inadéquation des compétences dans tous ses aspects; invite les États membres à promouvoir une telle coopération;

70. estime que la garantie pour la jeunesse constitue, au regard des besoins des jeunes en matière d'emploi, le premier pas vers une démarche fondée sur des droits; rappelle que les employeurs sont tenus de participer à ce processus en proposant aux jeunes des programmes de formation professionnelle accessibles et des stages de qualité; insiste sur le fait que l'aspect qualitatif du travail décent des jeunes ne saurait être négligé, et que les normes fondamentales du travail et les autres normes liées à la qualité l'emploi, telles que le temps de travail, le salaire minimum, la sécurité sociale ainsi que la santé et la sécurité au travail, doivent occuper une place centrale dans les efforts entrepris;

Favoriser la mobilité de la main-d'œuvre

71. rappelle que plus de 2 millions d'emplois ne sont pas pourvus dans l'Union 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;
72. rappelle qu'il importe de favoriser la mobilité des travailleurs dans les régions frontalières en faisant mieux connaître les partenariats transfrontaliers EURES, qui sont destinés à encourager la mobilité et à lever les obstacles à la mobilité des travailleurs transfrontaliers grâce à des informations et à des conseils sur les possibilités d'emploi et les conditions de vie et de travail de part et d'autre de la frontière; qu'à cet égard, EURES-T représente un outil important pour mieux contrôler d'éventuelles sources de création d'emplois et tendre vers un marché de l'emploi européen mieux intégré;
73. rappelle que la mobilité des travailleurs qualifiés en provenance de pays tiers constitue l'une des réponses aux problèmes démographiques, aux pénuries et aux déséquilibres sur le marché du travail, ainsi qu'à la nécessité d'atténuer les effets de la "fuite des cerveaux";
74. relève que l'Union européenne se fonde sur le principe de libre circulation des travailleurs; préconise que l'apprentissage et la pratique des langues étrangères soient encouragés afin de développer la mobilité; souligne qu'il importe que l'apprentissage des langues étrangères, notamment européennes, fasse partie intégrante de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et soit encouragé afin de faciliter la mobilité des travailleurs et d'élargir le spectre de leurs perspectives d'emplois;

Échanges et validation de pratiques exemplaires dans l'Union

75. met l'accent sur la nécessité d'échanger des pratiques exemplaires entre les États membres et les autorités régionales et locales, de les valider, de les comparer et de mesurer leur efficacité, notamment en ce qui concerne la formation par alternance, la

formation professionnelle ainsi que les régimes et programmes d'apprentissage en entreprise et de stage, les résultats de l'apprentissage non formel et informel ainsi que les stratégies d'apprentissage tout au long de la vie, en tenant compte des spécificités du marché du travail et du système éducatif concerné; fait observer que la plateforme Euroapprentissage constitue un outil privilégié pour nouer des partenariats à l'échelle européenne et échanger des pratiques exemplaires en matière d'apprentissage professionnel;

76. met l'accent sur l'importance du rôle que jouent l'apprentissage non formel et informel, le bénévolat ainsi que l'éducation et la formation tout au long de la vie dans le développement de compétences et de qualifications, notamment d'aptitudes transversales applicables dans de nombreux domaines, telles que l'esprit d'entreprise, les compétences informatiques ainsi que les compétences linguistiques et personnelles; invite l'Union à améliorer l'accès aux formations pour adultes et à l'enseignement de la seconde chance; demande la validation et la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel par les employeurs et les institutions éducatives;
77. souligne qu'il importe de donner un nouvel élan au processus de Bologne, en profitant de l'occasion offerte par la conférence ministérielle d'Erevan en mai 2015 pour établir de nouvelles formes de coopération approfondie, qui doivent être mises en œuvre dans les meilleurs délais;
78. estime qu'il importe que la Commission veille à la bonne application du programme Erasmus + et de toutes les actions qu'il prévoit, y compris du volet consacré au sport; considère qu'il importe d'en simplifier les modalités d'accès afin que le plus grand nombre possible de citoyens et d'organisations puissent en bénéficier;

Développer l'esprit d'entreprise des citoyens: PME et microentreprises

79. estime qu'il est nécessaire de développer les capacités d'encadrement et de gestion financière ainsi que l'esprit d'entreprise dès le plus jeune âge, et d'établir d'ambitieux systèmes préscolaires de qualité qui visent à soutenir les familles défavorisées, afin de permettre aux jeunes de déployer leur potentiel et de les doter des compétences nécessaires pour leur permettre de devenir des employeurs, et pas seulement des salariés, de créer des entreprises et de conquérir de nouveaux marchés;
80. considère favorablement les programmes comme "Erasmus pour jeunes entrepreneurs", qui visent à aider les nouveaux entrepreneurs à acquérir les compétences nécessaires à la gestion d'une entreprise, et estime qu'il convient de les promouvoir davantage pour aider un plus grand nombre de jeunes entrepreneurs à s'établir et à réussir; estime qu'il convient de mettre en place des mesures spéciales de soutien aux jeunes entrepreneurs afin de faciliter leur accès à l'information et aux financements, et notamment de proposer, au sein d'organismes existants d'aide aux entreprises, des services centralisés d'information et d'aide ciblant spécifiquement les jeunes;
81. pense que l'éducation non formelle, telle qu'elle est pratiquée au sein des organisations de jeunesse en particulier, favorise la créativité, l'esprit d'initiative et la responsabilisation, et peut améliorer les chances des jeunes sur le marché du travail;

82. insiste sur la nécessité d'intégrer des éléments de formation à l'entrepreneuriat à tous les niveaux de l'enseignement et de la formation, car c'est en insufflant aux jeunes, et ce dès le plus jeune âge, l'esprit d'entreprise que l'on pourra le mieux lutter contre le chômage, et en particulier contre le chômage des jeunes; encourage dès lors le dialogue actif et la coopération entre le monde de l'enseignement et le monde de l'entreprise en vue de développer des programmes scolaires qui doteront les jeunes des compétences et des qualifications nécessaires;
83. préconise l'adoption d'une stratégie européenne des compétences tournée vers l'avenir et axée sur les résultats dont puissent s'inspirer les stratégies nationales en la matière, qu'il convient d'intégrer dans les plans nationaux pour l'emploi parallèlement à la mise en place d'un cadre détaillé pour les plans d'action sectoriels proposés dans le contexte du paquet Emploi;
84. précise qu'il convient d'appliquer des mesures d'aide et d'incitation au bénéfice des start-up, des PME, des microentreprises et des acteurs de l'économie sociale pour faciliter leur établissement et soutenir leur activité, de tenir systématiquement compte et de mettre en œuvre le principe du "mieux légiférer", ainsi que de faciliter le recrutement de main-d'œuvre qualifiée et la formation des travailleurs; souligne, à cet égard, qu'il convient de déplacer la charge fiscale du travail vers d'autres sources pesant moins sur l'emploi et la croissance tout en préservant une protection sociale adéquate;
85. invite les États membres à alléger la fiscalité du travail et, en contrepartie, à augmenter les impôts indirects ainsi que les impôts sur les biens immobiliers et le capital, pour une politique budgétaire plus neutre et favorable à la croissance;
86. rappelle que près de 99 % des entreprises européennes sont des PME et qu'elles sont un moteur essentiel de la création d'un marché du travail compétitif en Europe; souligne, dans ce contexte, qu'il importe que la législation européenne s'appuie sur le principe de priorité aux PME afin de lever les obstacles bureaucratiques auxquels elles sont confrontées et de leur permettre de réaliser pleinement leur potentiel en matière de création d'emplois;
87. estime que les entreprises devraient investir dans la formation et l'apprentissage au bénéfice des salariés et que des mesures d'incitation devraient être mises en place ou renforcées, s'il y a lieu, pour permettre aux entreprises de se développer et de créer de nouveaux emplois; est convaincu que la mise en place de réseaux d'employeurs peut aider les PME et les microentreprises à accéder aux formations et au soutien dont elles ont besoin;

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

88. insiste sur l'importance de l'innovation et de la transition numérique pour la croissance, la productivité et une société plus équitable et inclusive et, partant, sur la nécessité de développer les connaissances, la créativité et les compétences, ainsi que la motivation et la détermination des travailleurs, des futurs travailleurs et des employeurs à créer des produits et des services numériques innovants; met l'accent sur la nécessité de résorber

la "fracture numérique", d'inclure les compétences numériques dans l'apprentissage tout au long de la vie et d'intégrer les nouveaux médias et technologies dans les programmes d'enseignement et de formation; souligne par ailleurs le besoin d'élaborer des méthodes d'apprentissage innovantes et de développer l'apprentissage en ligne et à distance au moyen de ressources éducatives libres (REL), qui favorisent l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation pour tous;

89. insiste sur la nécessité de définir un large éventail de secteurs émergents et de secteurs de croissance clés au regard desquels les États membres devraient développer leur socle de compétences;
90. met l'accent sur 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, le développement de l'entrepreneuriat social et de l'économie sociale, la mise à niveau des compétences des travailleurs dans le secteur social et celui des soins de santé, ainsi que le développement des réseaux de transport;
91. met en lumière le virage pris récemment par les entreprises, qui rappellent leur production et leurs services en Europe, ainsi que les possibilités qui en découlent sur le plan de la création d'emplois, en particulier pour les jeunes; est convaincu que les économies de l'Union ont une occasion unique d'accélérer cette tendance au rapatriement des emplois en veillant à l'adéquation des compétences de la main-d'œuvre et des besoins des entreprises;
92. souligne l'importance des filières scientifiques et technologiques, de l'ingénierie et des mathématiques, ainsi que de leur contribution s'agissant de permettre à l'Europe de jouer un rôle important sur la scène mondiale en matière de progrès technologique;
93. adhère à l'initiative lancée par la Commission, en collaboration avec le trio de présidences, visant à encourager l'esprit d'entreprise en Europe et à développer des compétences transférables tout au long de la vie;
94. insiste sur le fait que l'Union doit faire face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), tandis qu'elle est confrontée à un excédent de diplômés en sciences sociales; estime que des initiatives supplémentaires sont nécessaires aux niveaux européen et national pour remédier aux goulets d'étranglement dans les emplois et les études liées aux disciplines STIM; recommande à la Commission et aux États membres de prendre des mesures pour renforcer l'attractivité et l'importance des filières STIM et d'encourager les jeunes, et notamment les femmes, à suivre des études dans ces disciplines;
95. rappelle que le XXI^e siècle n'est pas incompatible avec les savoir-faire traditionnels, source d'emplois stables et non délocalisables, qui sont à la base d'un certain nombre de domaines d'excellence européens; appelle à soutenir la préservation de ces savoir-faire traditionnels et leur transmission aux nouvelles générations par la formation, et à les combiner dans la mesure du possible avec les nouveaux savoir-faire, notamment numériques, afin d'en maximiser le potentiel;

Mesures concernant les jeunes, les travailleurs âgés et les travailleurs handicapés

96. insiste sur la nécessité et l'importance des mesures et des aides spéciales dont bénéficient les employeurs, en particulier les PME, pour leur permettre de créer des emplois pérennes de qualité, d'assurer des formations en entreprise et d'ouvrir des perspectives d'évolution de carrière en faveur de groupes défavorisés sur le marché du travail, tels que les jeunes, les travailleurs âgés, les femmes, les migrants, les personnes handicapées et les chômeurs de longue durée; reconnaît et soutient le rôle joué par les services publics et privés pour l'emploi en faveur de la compétitivité des marchés du travail; rappelle l'importance de la responsabilité sociale et économique des employeurs et des établissements éducatifs 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;
97. reconnaît les difficultés rencontrées par les jeunes qui arrivent sur le marché du travail; rappelle combien il est important qu'ils acquièrent une première expérience professionnelle pendant leurs études afin d'améliorer leur employabilité et de faciliter la transition de la sphère éducative au monde du travail; relève le potentiel que recèle l'entrepreneuriat des jeunes et en appelle donc à la responsabilité qui incombe aux employeurs et aux États membres de leur donner la possibilité d'acquérir une telle expérience et de les aider à acquérir les compétences nécessaires; insiste en outre sur l'importance de la coopération entre les établissements éducatifs et les employeurs à cet égard et invite les institutions de l'Union et les États membres à se montrer plus favorables aux entreprises et à aider les jeunes à transformer leurs idées en plans d'affaires viables;

Propositions d'action et recommandations

98. invite la Commission, les États membres et les autorités régionales et locales à investir dans les nouveaux secteurs économiques innovants et prometteurs pour encourager l'investissement dans l'Union afin de stimuler la croissance et la création d'emplois pérennes de qualité sur la voie d'une société plus équitable, viable et inclusive; souligne également qu'il importe que les États membres prennent des mesures économiques et financières et réforment le marché du travail en s'appuyant sur des indicateurs clairs, mesurables et fondés sur des données dont l'efficacité peut être démontrée;
99. demande aux États membres de veiller à ce qu'en sus de promouvoir la création d'emplois de qualité, les réformes du marché du travail contribuent à en réduire la segmentation, à y intégrer les groupes vulnérables, à favoriser l'égalité entre hommes et femmes, à atténuer le phénomène des travailleurs pauvres et à fournir une protection sociale suffisante à tous les travailleurs, y compris aux travailleurs indépendants;
100. invite les États membres à investir dans l'éducation préscolaire ainsi que dans l'enseignement précoce des langues étrangères et des technologies de l'information et de la communication dès l'école primaire;

101. invite les États membres à prendre pleinement en considération l'importance de l'automatisation, une tendance susceptible de réduire les effectifs dans de nombreux métiers, et à axer les programmes de formation des chômeurs sur l'acquisition de compétences utiles dans des emplois non routiniers;
102. demande aux États membres et aux autorités régionales et locales de s'informer des pratiques exemplaires et de s'en inspirer afin d'élaborer des mesures pour accroître le taux d'emploi et réduire la pauvreté et les inégalités, ainsi que d'entreprendre des réformes plus ambitieuses s'appuyant sur lesdites pratiques; invite en outre les États membres à mesurer et à comparer l'efficacité de ces pratiques afin de veiller au juste équilibre entre capacité d'adaptation et sécurité du point de vue des travailleurs comme des entreprises, ainsi qu'à tenir compte des spécificités du marché du travail et du système éducatif des États membres;
103. préconise que les villes et les régions se concentrent sur une éducation et une formation de qualité et sur la lutte contre le décrochage scolaire et le chômage des jeunes, qui ont d'urgence besoin de nouvelles perspectives; estime que le maximum devrait être fait pour les aider;
104. invite les États membres à mettre en place des dispositifs collectifs tels que les réseaux d'employeurs afin de contribuer à lever les obstacles qui empêchent les employeurs de mener des projets plus ambitieux de développement de la main-d'œuvre;
105. appelle la Commission et les États membres à encourager et à soutenir les entreprises sociales qui assument leurs responsabilités vis-à-vis de l'environnement, des consommateurs et de leurs salariés;
106. demande à la Commission et aux États membres d'encadrer la rémunération minimale au niveau européen afin de réduire les inégalités salariales en établissant, pour chaque État membre, un niveau de référence garantissant un revenu décent, par voie juridique ou conventionnelle, selon les pratiques nationales;
107. incite les États membres à intégrer dans leurs programmes d'enseignement et leurs stratégies d'apprentissage tout au long de la vie la formation à l'encadrement, à la gestion, à l'entrepreneuriat et à la finance, des conseils pour la création d'entreprise et les technologies de la communication, ainsi qu'à mettre l'accent sur le développement des programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) et à valoriser le savoir-faire européen, en tenant compte des différences entre les systèmes éducatifs et les marchés du travail des États membres et sans appliquer une approche uniformisée;
108. prie la Commission de mettre sur pied une plateforme européenne pour la reconnaissance et l'évaluation des compétences communes à des activités et des métiers spécifiques, laquelle intègre la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de programmes de bénévolat;
109. invite les États membres à appliquer la recommandation du Conseil de 2012 concernant la validation de l'apprentissage non formel et informel en vue de la reconnaissance des compétences acquises dans un cadre non formel, en particulier dans le secteur du bénévolat et des organisations de jeunesse, et à soutenir la mise en œuvre de politiques

d'apprentissage tout au long de la vie;

110. appelle les États membres à favoriser une collaboration étroite et systématique avec les acteurs du marché du travail, notamment les organisations patronales et syndicales, les établissements de formation et les services publics et privés pour l'emploi, au niveau local, régional et national, y compris en facilitant la communication et l'échange d'informations entre ces acteurs, afin de resserrer les liens entre l'éducation et la formation et le milieu professionnel, d'améliorer la correspondance entre l'offre et la demande, et d'anticiper et de planifier les besoins en compétences et en qualifications;
111. invite la Commission, les États membres, ainsi que les autorités régionales et locales à instaurer les mesures d'incitation économiques et financières propres à favoriser la participation à la formation continue afin de garantir le niveau de compétence de la main-d'œuvre de demain; recommande de fonder ces mesures sur des indicateurs mesurables s'appuyant sur des données et dont l'efficacité peut être démontrée;
112. invite les États membres à assurer une formation adéquate et à garantir le développement professionnel continu des enseignants et des responsables du système éducatif afin de les aider à recourir aux méthodes d'enseignement les mieux adaptées et à doter les jeunes Européens des aptitudes et des compétences nécessaires au XXI^e siècle; insiste en outre sur l'importance de doter les enseignants d'un savoir-faire fondé sur l'expérience associant la pratique et la théorie, en particulier en ce qui concerne les nouvelles technologies et le passage au numérique, afin qu'ils puissent transmettre ce savoir aux apprenants;
113. invite les États membres et l'Union à prendre rapidement des mesures concrètes pour mettre en application les stratégies et la législation en vigueur sur la reconnaissance mutuelle des qualifications et des diplômes universitaires dans l'Union afin de favoriser une mobilité équitable des travailleurs au sein de l'Union et de résoudre le problème des emplois non pourvus;
114. demande à la Commission et aux États membres de fournir des prévisions concernant l'évolution du marché du travail, eu égard notamment aux enjeux associés à la mondialisation, ainsi que des prévisions, par État membre et, plus largement, par secteur, sur les emplois et les compétences;
115. 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 déséquilibres 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'inadéquation 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 patronales et syndicales, 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 patronales et syndicales 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 microentreprises, 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 et de son marché de l'emploi, 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.

7.5.2015

AVIS DE LA COMMISSION DE LA CULTURE ET DE L'ÉDUCATION

à l'intention de la commission de l'emploi et des affaires sociales

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))

Rapporteur pour avis: Ilhan Kyuchyuk

SUGGESTIONS

La commission de la culture et de l'éducation invite la commission de l'emploi et des affaires sociales, compétente au fond, à incorporer dans la proposition de résolution qu'elle adoptera les suggestions suivantes:

1. souligne que les besoins du marché du travail évoluent rapidement, tout comme les compétences, les technologies et les emplois; estime que l'inadéquation actuelle des compétences constitue l'une des causes du chômage élevé dans l'Union européenne: en 2014, plusieurs millions de postes n'avaient pu être pourvus en raison d'une pénurie de travailleurs qualifiés; souligne qu'une stratégie globale à long terme, doublée de mesures immédiates, est essentielle pour adapter les systèmes d'éducation à tous les niveaux, y compris la formation professionnelle, aux besoins actuels et futurs du marché du travail; encourage, à cet égard, une coopération plus étroite entre les entreprises et les établissements d'enseignement afin d'impliquer les employeurs dans le développement et l'évaluation de programmes d'étude, de manière à veiller au bon développement des compétences requises par le marché de l'emploi.
2. estime qu'investir uniquement dans des moyens de mise en adéquation des compétences avec les exigences du marché de travail – en vue de créer de nouveaux emplois – ne suffira pas pour garantir la reprise économique après la crise; souligne que la pénurie d'emplois est généralement due au déficit de croissance en Europe et qu'à l'heure actuelle, l'inadéquation des compétences n'est pas encore la cause principale des taux de chômage élevés; reconnaît toutefois que l'inadéquation actuelle des compétences deviendra un problème croissant avec la reprise graduelle de l'économie et qu'il convient par conséquent de redoubler d'efforts à tous les niveaux pour rapprocher l'enseignement, la formation et le marché du travail; rappelle qu'une approche globale, assortie d'une vision économique et

sociale claire, renforcée par une main-d'œuvre qualifiée solide et intelligente à même de répondre aux besoins du marché du travail devrait permettre de générer une croissance intelligente, durable et inclusive et de créer des emplois en Europe;

3. met l'accent sur l'importance des initiatives européennes visant à renforcer la transparence du marché du travail et des systèmes éducatifs, stimuler la mobilité et créer des possibilités telles que le cadre européen des certifications, le CV Europass, le passeport européen des compétences, le portail européen sur la mobilité de l'emploi (EURES), les alliances de la connaissance et l'alliance européenne pour l'apprentissage; appelle à une meilleure promotion de ces initiatives afin d'améliorer le marché du travail en Europe;
4. souligne que les initiatives visant à lutter contre le chômage des jeunes, telles que la garantie pour la jeunesse, l'initiative pour l'emploi des jeunes et le panorama européen des compétences, devraient être poursuivies et même renforcées, tant en ce qui concerne leur durée que les fonds qui leur sont alloués; souligne que le panorama européen des compétences offre un portail central permettant d'obtenir des informations sur les besoins en matière de compétences de certains métiers et secteurs en Europe; insiste sur le fait que les informations, disponibles sur son site internet peuvent aider les décideurs politiques et tous les acteurs concernés à prendre des décisions plus éclairées, en vue d'intégrer durablement les jeunes sur le marché du travail et de faciliter la transition entre les études et le monde du travail;
5. souligne que les jeunes éprouvent souvent de plus en plus de difficultés à effectuer la transition entre leurs études et le monde du travail, qu'ils sont par conséquent plus vulnérables au chômage et qu'ils sont plus susceptibles d'occuper des emplois précaires et de mauvaise qualité;
6. souligne l'importance de l'initiative de la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO) qui recense et catégorise dans 25 langues européennes les aptitudes, les compétences, les qualifications et les métiers pertinents pour le marché du travail, l'enseignement et la formation au sein de l'Union;
7. insiste sur la nécessité d'intégrer des éléments de formation à l'entrepreneuriat à tous les niveaux de l'enseignement et de la formation, car le développement, dès le départ, de compétences entrepreneuriales chez les jeunes est un moyen efficace de lutter contre le chômage, et en particulier contre le chômage des jeunes; encourage dès lors le dialogue actif et la coopération entre le secteur de l'enseignement et le monde de l'entreprise en vue de développer des programmes d'études qui doteront les jeunes des compétences et des qualifications nécessaires;
8. appelle à mieux comprendre les besoins actuels et futurs en matière de compétences et à améliorer le panorama européen des compétences existant afin de mieux recenser les pénuries et les déficits de compétences dans certains secteurs ou métiers ainsi que dans certaines régions et de faire en sorte que les informations relatives à l'évolution des besoins en matière de compétences soient collectées, traitées et diffusées parmi les décideurs et les autorités publiques, les prestataires d'enseignement et de formation ainsi que les employeurs, de manière à mieux anticiper les tendances à venir;
9. réitère l'importance de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) pour

améliorer l'employabilité des jeunes et pour leur frayer la voie vers l'obtention de qualifications professionnelles; appelle la Commission et les États membres à accroître la pertinence de l'EFP pour répondre aux besoins du marché du travail en les intégrant dans le système éducatif et à garantir des normes de qualification élevées et une assurance de la qualité en la matière;

10. invite instamment les États membres à adopter des programmes d'apprentissage et de stage de qualité afin de permettre aux jeunes de travailler sur des projets innovants pour le développement de nouveaux produits, de nouvelles technologies et de nouveaux marchés en lien direct avec les programmes éducatifs, de façon à augmenter leurs chances de nouer des liens avec le marché du travail et d'acquérir des compétences professionnelles utiles;
11. souligne l'importance du rôle que jouent les établissements d'enseignement et de formation dans le développement des aptitudes et des compétences des étudiants; invite la Commission et les États membres à mettre en place une orientation professionnelle de qualité et ciblée tout au long du cycle éducatif afin d'aider les jeunes à faire les bon choix en matière d'éducation et d'orientation professionnelle;
12. souligne l'importance des programmes d'éducation et de formation en alternance associant théorie et formation pratique dans le développement des aptitudes et des compétences en réponse aux besoins du marché du travail et encourage les États membres à les intégrer dans leurs programmes pédagogiques afin d'acquérir l'expérience pratique nécessaire pour faciliter la transition de l'enseignement et de la formation vers le marché du travail;
13. insiste sur la nécessité de renforcer, et de mieux cibler, les mesures visant à réduire le taux de décrochage scolaire précoce à moins de 10 % à l'horizon 2020, comme convenu dans la stratégie Europe 2020, en tenant compte du fait que le décrochage scolaire précoce est un problème persistant dans l'Union, qui nuit à l'employabilité et l'intégration sociale des jeunes concernés;
14. rappelle qu'il est essentiel, tant pour la croissance et la compétitivité que pour la conscience européenne, l'épanouissement personnel et la confiance en soi, d'investir dans l'éducation et dans le développement des compétences qui répondent aux exigences du marché du travail et de la société; rappelle que l'esprit d'entreprise requiert le développement de compétences transversales telles que la créativité, l'esprit critique, le travail en équipe, l'esprit d'initiative, qui contribuent au développement tant personnel que professionnel et permettent aux jeunes une transition plus rapide vers le marché du travail; souligne que de tels investissements doivent être appuyés par des synergies renforcées entre les initiatives européennes et nationales, impliquant les divers secteurs de l'enseignement et de la formation ainsi que d'autres secteurs concernés, comme l'emploi, la politique sociale, la politique de la jeunesse et la culture, ainsi que par une collaboration plus étroite entre toutes les parties prenantes concernées, notamment les partenaires sociaux et les entreprises, afin de maintenir l'adéquation entre les programmes et les besoins du marché du travail;
15. réitère l'engagement des États membres à investir dans l'enseignement supérieur et appelle, par conséquent, à améliorer progressivement les normes d'enseignement et de formation dans l'ensemble des systèmes éducatifs européens; invite les États membres à reconnaître que l'enseignement constitue un investissement essentiel, à s'engager à investir

au minimum 2 % de leur PIB dans le secteur et à l'exempter de restrictions budgétaires; appelle la Commission à renforcer davantage le rôle de l'éducation dans la stratégie Europe 2020 en associant les objectifs généraux du cadre stratégique "Éducation et formation 2020" (EF 2020) à la révision de la stratégie Europe 2020;

16. souligne qu'il est essentiel d'investir tout au long de la vie dans le capital humain et les compétences, et, en particulier, dans la mise à niveau des compétences de la main-d'œuvre existante et des travailleurs non qualifiés, afin de lutter contre le chômage de longue durée et d'offrir un meilleur accès aux emplois de qualité; appelle l'Union à fixer des objectifs clairs concernant les méthodes d'apprentissage tout au long de la vie pour les compétences manquantes et à développer la formation et l'enseignement dans le domaine de la communication, des langues et des compétences numériques à l'intention des travailleurs plus âgés et en particulier des travailleurs peu qualifiés de plus de 30 ans et des jeunes en décrochage scolaire;
17. estime que l'enseignement est fondamental pour favoriser les résultats de la recherche et de l'innovation, afin de renforcer les possibilités de création d'emplois dans les secteurs employant une main-d'œuvre très qualifiée et de stimuler la compétitivité de l'économie européenne;
18. insiste sur le fait qu'il est important de garantir l'égalité des chances et d'accès à l'enseignement et à la formation, en particulier pour les groupes défavorisés, et d'offrir un soutien efficace pour lutter contre l'exclusion sociale et faciliter l'accès au travail;
19. met l'accent sur l'importance du rôle joué par l'apprentissage non formel et informel, par le volontariat ainsi que par l'éducation et la formation tout au long de la vie dans le développement de compétences et de qualifications, notamment les aptitudes transversales applicables dans de nombreux domaines, telles que l'esprit d'entreprise, les TIC et les compétences linguistiques et personnelles individuelles; invite l'Union à améliorer l'accès aux formations pour adultes et à l'éducation de la seconde chance; demande la validation et la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel par les employeurs et les prestataires d'enseignement;
20. souligne qu'il importe de développer des compétences numériques dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, d'intégrer de nouveaux médias et de nouvelles technologies dans les programmes scolaires, et de développer des compétences liées à la culture numérique et aux médias dès le plus jeune âge à l'école et tout au long du cycle éducatif; souligne le besoin de développer des méthodes d'apprentissage innovantes et d'améliorer la disponibilité de l'apprentissage en ligne et à distance au moyen de ressources éducatives libres (REL) qui promeuvent l'égalité de l'accès à l'éducation et à la formation pour tous; demande à la Commission et aux États membres de soutenir l'accès aux technologies de l'information et de la communication dans tous les établissements d'enseignement ou de formation professionnelle; souligne à cet effet l'importance de former de manière adéquate le corps enseignant à ces compétences ainsi qu'à la manière de transmettre efficacement ces compétences aux jeunes;
21. souligne le rôle essentiel des professeurs et des enseignants dans la future carrière des étudiants; soutient diverses initiatives visant à lutter contre la pénurie de professeurs et de formateurs qualifiés dans les États membres et recommande de redoubler d'efforts pour

attirer, recruter et former des professeurs et des enseignants, notamment en modernisant les programmes et la formation sur le lieu de travail; appelle les États membres à affiner les compétences des professeurs et des formateurs et de leur offrir une formation professionnelle continue, un soutien et les conditions nécessaires pour exploiter au maximum leurs compétences d'enseignement, en particulier dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels, des compétences transversales et de l'éducation des adultes;

22. rappelle que, en période de récession économique, les personnes éprouvent de plus grandes difficultés à trouver un emploi et qu'elles sont parfois obligées d'accepter des emplois qui exigent des compétences inférieures aux leurs; considère qu'il est par conséquent pertinent de favoriser la croissance en créant des emplois hautement qualifiés et de stimuler la création d'emplois en facilitant les investissements dans de nouveaux secteurs de manière à atténuer la prévalence de la surqualification dans les économies européennes;
23. souligne la nécessité de mettre en place des passerelles flexibles entre l'enseignement supérieur, secondaire et tertiaire et l'enseignement et la formation professionnels, ainsi qu'entre l'apprentissage formel, non formel et informel; met l'accent sur l'importance du transfert de crédits et de la reconnaissance des qualifications universitaires et professionnelles équivalentes et des périodes d'études effectuées dans plusieurs pays en particulier lorsque ces connaissances sont acquises dans des établissements autres que les universités du pays d'origine, par exemple, dans le cadre du programme Erasmus+; insiste sur le fait qu'un contrôle efficace et indépendant de la qualité est indispensable pour une meilleure reconnaissance des qualifications;
24. insiste sur le fait que l'Union doit faire face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM), tandis qu'elle est confrontée à un excédent de diplômés en sciences sociales; estime que des initiatives supplémentaires sont nécessaires aux niveaux européen et national pour remédier aux goulets d'étranglement dans les emplois et les études liées aux disciplines STEM; recommande à la Commission et aux États membres de prendre des mesures pour renforcer l'attractivité et la valeur des filières STEM et d'encourager les jeunes, et notamment les femmes, à suivre des études dans ces disciplines;
25. souligne qu'il importe de répondre aux besoins des élèves depuis leur plus jeune âge; recommande aux États membres d'adopter des mesures innovantes et de les intégrer dans les processus d'apprentissage à l'intérieur comme à l'extérieur de l'école, de réformer ou de moderniser les environnements scolaires, les méthodes d'enseignement et les compétences des enseignants; suggère d'adapter les programmes scolaires des États membres afin d'y inclure des visites scolaires dans d'autres pays au cours de la scolarité de manière à ce que l'enseignement se prolonge en dehors de la classe dès le plus jeune âge;
26. rappelle que le XXI^e siècle n'est pas incompatible avec les savoir-faire traditionnels, source d'emplois stables et non délocalisables, qui sont à la base d'un certain nombre de domaines d'excellence européens; appelle à soutenir la préservation de ces savoir-faire traditionnels et leur transmission aux nouvelles générations par la formation, en les combinant lorsque cela est possible avec les nouveaux savoir-faire, notamment

numériques, afin d'en maximiser le potentiel;

27. rappelle que l'Union européenne se fonde sur le principe de libre circulation des personnes, et notamment des travailleurs; souligne à cet effet l'importance d'encourager l'apprentissage des langues étrangères, notamment européennes, dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, afin de faciliter la mobilité des travailleurs et d'élargir le spectre des perspectives d'emplois;
28. appelle à l'adoption d'une stratégie européenne des compétences tournée vers l'avenir et axée sur les résultats afin d'orienter les stratégies nationales des compétences et de les intégrer dans les plans nationaux pour l'emploi tout en offrant un cadre complet pour les plans d'action sectoriels proposés dans le cadre du paquet Emploi;
29. souligne l'importance de donner un nouvel élan au processus de Bologne, en profitant de l'occasion offerte par la conférence ministérielle d'Erevan en mai 2015 pour prendre de nouveaux engagements plus forts en matière de coopération à mettre en œuvre dans les meilleurs délais;
30. rappelle qu'il importe que la Commission veille à la bonne application du programme Erasmus + et de toutes ses actions, y compris la partie du programme consacrée au sport; estime qu'il est fondamental de simplifier les méthodes d'accès afin que le plus grand nombre possible de citoyens et d'entités puisse bénéficier du programme;
31. considère qu'il y a lieu d'exploiter les synergies dérivées de l'activité sportive, l'un des moteurs de l'économie européenne, pour accroître l'employabilité des jeunes.

RÉSULTAT DU VOTE FINAL EN COMMISSION

Date de l'adoption	5.5.2015
Résultat du vote final	+ : 22 - : 4 0 : 0
Membres présents au moment du vote final	Isabella Adinolfi, Andrea Bocskor, Silvia Costa, Damian Drăghici, Angel Dzhambazki, Giorgos Grammatikakis, Petra Kammerevert, Svetoslav Hristov Malinov, Curzio Maltese, Fernando Maura Barandiarán, Luigi Morgano, Momchil Nekov, Yana Toom, Helga Trüpel, Sabine Verheyen, Julie Ward, Bogdan Brunon Wenta, Theodoros Zagorakis, Bogdan Andrzej Zdrojewski, Milan Zver, Krystyna Lybacka
Suppléants présents au moment du vote final	Therese Comodini Cachia, Marc Joulaud, Kshetu Kyenge, Ilhan Kyuchyuk, Ernest Maragall, Emma McClarkin, Algirdas Saudargas, Hermann Winkler

VOTE FINAL PAR APPEL NOMINAL

27	+
ALDE	Martina Dlabajova, Marian Harkin, Antonio Marinho e Pinto, Yana Toom, Ulla Tornaes, Renate Weber
ECR	Anthea McIntyre, Branislav Skripek, HelgaStevens, Jana Zitnanska
EFDD	Laura Agea, Tiziana Beghin
PPE	Georges Bach, Heinz K. Becker, David Casa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Adam Kosa, Jerome Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Thomas Mann, Marek Plura, Sofia Ribeiro, Anne Sander, Sven Schulze, Michaela Sojdrova, Csaba Sogor, Tom Vendenkendelaere

13	-
EFDD	Tim Aker
ENF	Mara Bizzotto, Dominique Martin, Joëlle Mélin
GUE/NGL	Rina Ronja Kari, Kostadinka Kuneva, Patrick Le Hyaric, Paloma López Bermejo, Inés Cristina Zuber
NI	Lampros Fountoulis
VERTS/ALE	Jean Lambert, Tamas Meszerics, Terry Reintke

14	0
S&D	Maria Arena, Guillaume Ballas, Brando Benifei, Vilija Blinkeviciute, Ole Christensen, Jan Keller, Miapetra Kumpula-Natri, Javi López, Edouard Martin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Marita Ulvskog

Légende des signes utilisés:

+ : pour

- : contre

0 : abstention

RÉSULTAT DU VOTE FINAL EN COMMISSION

Date de l'adoption	23.6.2015
Résultat du vote final	+: 27 -: 13 0: 14
Membres présents au moment du vote final	Laura Agea, Maria Arena, Guillaume Balas, Tiziana Beghin, Brando Benifei, Mara Bizzotto, Vilija Blinkevičiūtė, David Casa, Ole Christensen, Martina Dlabajová, Lampros Fountoulis, Marian Harkin, Rina Ronja Kari, Jan Keller, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Miapetra Kumpula-Natri, Kostadinka Kuneva, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Patrick Le Hyaric, Jeroen Lenaers, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Marek Plura, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Yana Toom, Ulla Tørnæs, Marita Ulvskog, Renate Weber, Jana Žitňanská, Inês Cristina Zuber
Suppléants présents au moment du vote final	Tim Aker, Maria Arena, Georges Bach, Heinz K. Becker, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Edouard Martin, Tamás Meszerics, Csaba Sógor, Michaela Šojdrová, Helga Stevens, Tom Vandenkendelaere
Suppléants (art. 200, par. 2) présents au moment du vote final	Branislav Škripek