Journal officiel
de l'Union européenne

FR
Série C

C/2026/1687

13.3.2026

RECOMMANDATION DU CONSEIL

du 9 mars 2026

relative au capital humain dans l'Union européenne

(C/2026/1687)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 148, paragraphe 4,

vu l'avis du Comité de l'emploi,

considérant ce qui suit:

(1) Le socle européen des droits sociaux, proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission en 2017 ([1]), indique le cap d'une convergence ascendante des conditions de travail et de vie dans l'Union européenne (UE). Selon son premier principe, *«[t]oute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail»*.

(2) La communication sur la boussole pour la compétitivité ([2]), adoptée par la Commission en janvier 2025, définit une feuille de route visant à rétablir le dynamisme économique de l'UE et à stimuler la croissance. La promotion des compétences est considérée comme un facteur déterminant, car une main-d'œuvre hautement qualifiée constitue l'épine dorsale de l'économie européenne, un moteur de productivité, d'innovation et d'emplois de qualité, ainsi qu'un catalyseur pour une transition écologique et numérique équitable. En mars 2025, la Commission a adopté une communication sur l'union des compétences ([3]), qui souligne le rôle crucial du capital humain et des compétences tournées vers l'avenir pour renforcer la compétitivité et l'autonomie stratégique de l'Union, améliorer sa préparation et soutenir une prospérité durable. En 2025, la Commission a également publié deux communications sur l'intelligence artificielle (IA), dans lesquelles il est souligné que la population et les compétences jouent un rôle essentiel ([4]), ([5]).

(3) Comme le constate la communication de la Commission sur l'union des compétences ([6]), une approche intégrée en matière de coordination des politiques et de renforcement de la surveillance multilatérale au titre du Semestre européen fournit le cadre permettant d'orienter les réformes structurelles nécessaires des marchés du travail, qui sont sous-tendues par des systèmes d'éducation et de formation ainsi que des investissements dans le développement du capital humain.

(4) La présente recommandation tient compte de la répartition des compétences entre l'UE et ses États membres dans les domaines de l'éducation et de la formation, et en particulier de la responsabilité qui incombe aux États membres pour le contenu de l'enseignement et l'organisation de leurs systèmes d'éducation et de formation, conformément aux articles 165 et 166 du TFUE. Agissant conformément au rôle de l'Union et à l'objectif fixé par les traités, la Commission européenne soutient le développement d'une éducation de qualité dans les États membres, encourage leur coopération et facilite l'apprentissage mutuel, en complément de leur action.

(5) Depuis 2021, l'ambition première de la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation est de réaliser l'espace européen de l'éducation (EEE). Dans ce contexte, pour exploiter pleinement le potentiel des individus et de la société, l'éducation et la formation sont envisagées d'un point de vue global. Des données récentes montrent que la coopération de l'UE dans la perspective de l'EEE a permis de mettre en œuvre de nouvelles actions importantes au niveau de l'UE, de soutenir les réformes nationales et de fixer des trajectoires durables pour approfondir la coopération européenne entre les établissements d'enseignement. Cette coopération contribue donc également au développement du capital humain.

([1]) JO C 428 du 13.12.2017, p. 10
([2]) Communication de la Commission du 29 janvier 2025 intitulée «Une boussole pour la compétitivité de l'UE» [COM(2025) 30 final].
([3]) Communication de la Commission du 5 mars 2025 intitulée «L'union des compétences» [COM(2025) 90 final].
([4]) Communication de la Commission du 9 avril 2025 intitulée «Plan d'action pour un continent de l'IA» [COM(2025) 165 final].
([5]) Communication de la Commission du 8 octobre 2025 intitulée «Stratégie pour l'application de l'IA» [COM(2025) 723 final], qui propose des actions sectorielles et intersectorielles, y compris en ce qui concerne la maîtrise de l'IA, le perfectionnement et la reconversion professionnels, et la veille stratégique sur les besoins en compétences, afin d'accroître l'adoption de l'IA dans les secteurs clés et le secteur public.
([6]) Conformément à la résolution du Conseil sur l'éducation et la formation dans le cadre du Semestre européen: assurer un débat éclairé sur les réformes et les investissements, 2020/C 64/01.

(6) La présente recommandation vise à compléter les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, notamment en tenant compte de la dimension «capital humain» de ces politiques de l'emploi. Elle recense les domaines d'intérêt commun pour l'Union. Selon la situation de chaque État membre, ces domaines seront analysés ultérieurement dans les rapports par pays et pourront être abordés dans les recommandations par pays émises dans le cadre du cycle du Semestre européen. Ces préoccupations ont également une dimension territoriale importante; il existe en effet d'importantes disparités territoriales à travers l'Europe en ce qui concerne les compétences et la dotation en capital humain.

(7) À la lumière du rapport annuel conjoint concernant la situation de l'emploi dans l'Union et la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi [article 148, paragraphe 5, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)] et compte tenu des informations fournies par les États membres dans leurs rapports d'avancement annuels (qui servent également les objectifs de l'article 148, paragraphe 3, du TFUE), les États membres examinent chaque année, au sein du Comité de l'emploi institué par l'article 150 du TFUE, tous les aspects liés aux résultats en matière d'emploi dans l'UE.

(8) L'UE est confrontée à une pénurie persistante de travailleurs et de compétences. Elle est notable dans l'ensemble des États membres, des régions et des secteurs et touche les entreprises de toutes tailles. Le taux de vacance d'emploi dans l'UE, qui est un indicateur permettant de mesurer les pénuries de main-d'œuvre, reste au niveau élevé de 2,0 % (troisième trimestre de 2025) et proche de son niveau d'avant la pandémie ([7]). Le manque de main-d'œuvre qualifiée entrave également l'investissement et l'innovation: en 2023, 68 % des entreprises de taille moyenne ont affirmé que les pénuries de compétences constituaient un grave problème ([8]) et, en 2024, 77 % des entreprises ont indiqué qu'elles représentaient un obstacle à l'investissement à long terme ([9]).

(9) Certains secteurs et professions sont confrontés à des pénuries importantes de main-d'œuvre et de compétences à l'échelle de l'UE. En 2024, les professions en pénurie les plus répandues dans l'UE concernaient les profils techniques dans l'industrie manufacturière et le secteur de la construction (y compris les soudeurs et les oxycoupeurs, les électriciens du bâtiment et assimilés, les plombiers et les tuyauteurs, les tôliers), et les professions de santé (les cadres infirmiers, les médecins généralistes et spécialistes, les aides-soignants et les kinésithérapeutes, avec une pénurie estimée à 1,2 million de médecins, d'infirmiers et de sages-femmes en 2022 dans l'UE ([10])). Dans le même temps, seuls 12 % des agriculteurs de l'UE ont moins de 40 ans, ce qui pourrait mettre en péril la sécurité alimentaire de l'UE. Le secteur des transports est également confronté à une pénurie généralisée de main-d'œuvre parmi les professionnels formés dans tous les modes de transport (les conducteurs de poids lourds, de camions, d'autobus et de tramways, ainsi que les gens de mer, en particulier les officiers) ([11]), ([12]). Il existe aussi des pénuries généralisées de spécialistes des technologies de l'information et de la communication (TIC), d'ingénieurs civils et de personnel enseignant. Les spécialistes des TIC ne représentaient que 5,0 % de la main-d'œuvre, ce qui est nettement inférieur à l'objectif de 10 % fixé dans le cadre de la décennie numérique à l'horizon 2030, avec d'importants déséquilibres entre les femmes et les hommes. En ce qui concerne la transition écologique, 24 professions en pénurie ont été recensées dans plusieurs États membres, notamment les monteurs en isolation, les ingénieurs civils et les mécaniciens-installateurs réfrigération et climatisation (dans 14 États membres), les techniciens du génie civil (dans 12 États membres) ainsi que les couvreurs et les zingueurs (dans 11 États membres). L'Europe devra développer des capacités dans les tâches circulaires essentielles et opérer pour ce faire une transition des systèmes et marchés linéaires vers les systèmes et marchés circulaires. Ces compétences concernent tous les niveaux, des architectes aux ingénieurs, en passant par les collecteurs et les trieurs de déchets.

(10) Les progrès technologiques et les transitions écologique et numérique augmenteront encore la demande de nouvelles compétences et aggraveront les pénuries et les inadéquations existantes. Sous l'effet de l'essor de l'IA, des technologies des énergies renouvelables, des biotechnologies, des besoins en matière de défense et de sécurité, ainsi que de la complexité de l'analyse des données, la demande de professionnels des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) augmente.

([7]) Le taux moyen de vacance d'emploi entre 2013 et 2019 s'élevait à 1,7 %.
([8]) Eurobaromètre n° 537, 11/2023.
([9]) Enquête 2024 de la BEI sur l'investissement: Union européenne - Vue d'ensemble: https://www.eib.org/attachments/lucalli/20240238_econ_eibis_2024_eu_fr.pdf
([10]) Rapport de la Commission européenne et de l'OCDE intitulé «Health at a Glance: Europe 2024».
([11]) EURES, «Report on labour shortages and surpluses», 2024.
([12]) Seafarers — Mobility and Transport — Commission européenne.

(11) Le rapport 2025 sur l'état d'avancement de la décennie numérique souligne que l'écart entre la demande du marché du travail et les talents disponibles continue de se creuser, en particulier dans des domaines tels que l'IA, la cybersécurité, l'analyse des données et les technologies des semi-conducteurs. L'UE aura besoin de 6,2 à 7 millions de travailleurs liés à l'IA d'ici à 2027 et environ 60 % de la main-d'œuvre devra posséder des compétences dans le domaine de l'IA ([13]). Dans le domaine de la cybersécurité, un déficit de quelque 300 000 spécialistes a été constaté, tandis que, dans le domaine des semi-conducteurs, un déficit de près de 100 000 nouveaux professionnels devra être comblé, compte tenu des tendances actuelles. Les feuilles de route nationales des États membres mettent de plus en plus l'accent sur l'éducation numérique et l'apprentissage tout au long de la vie, mais les efforts restent fragmentés et inégaux, avec une portée limitée pour les groupes peu qualifiés et sous-représentés. Les projections indiquent qu'en l'absence d'une action commune plus forte et d'investissements durables, l'UE n'atteindra pas les objectifs en matière de compétences numériques ([14]).

(12) Depuis 2023, les restructurations et les réductions d'emplois prévues se sont progressivement intensifiées. Divers changements à court terme et restructurations ont contribué à mieux faire prendre conscience de l'urgence de prendre des mesures. En 2024, les réductions d'emplois prévues s'élevaient à environ 65 000 dans l'ensemble de l'UE et étaient concentrées dans des secteurs et des régions spécifiques ([15]). Le secteur de l'automobile, les télécommunications et les services postaux ont été les plus touchés. Entre 2019 et 2024, le secteur de la construction automobile a subi une perte d'environ 240 000 emplois dans l'ensemble de l'UE ([16]). Le secteur sidérurgique européen est également confronté à une pression croissante, avec 18 000 emplois supprimés en 2024, tandis que le secteur de l'industrie chimique a enregistré une perte d'environ 15 000 emplois en 2023 et 2024. Cela est particulièrement préoccupant compte tenu du rôle essentiel du secteur dans la production de capacités spatiales et de défense. Globalement, la perturbation des flux commerciaux, l'affaiblissement de la demande mondiale et la hausse des coûts de l'énergie ont une incidence négative sur le marché du travail.

(13) Si elle s'accompagne de politiques efficaces, la transition vers la neutralité climatique, qui a déjà une incidence sur la croissance de l'emploi, devrait permettre de créer entre 1 et 2,5 millions d'emplois supplémentaires d'ici à 2030. Le règlement pour une industrie «zéro net» ([17]) prévoit une augmentation de 350 000 emplois manufacturiers dans les industries «zéro net» d'ici à 2030. En outre, pour atteindre les objectifs de l'UE pour 2030 en matière d'énergie éolienne et solaire, environ 130 000 à 145 000 travailleurs qualifiés supplémentaires et un investissement connexe dans les compétences de 1,1 à 1,4 milliard d'EUR d'ici à 2030 sont nécessaires. Quelque 4,2 millions d'emplois dans le secteur de la construction devraient être créés d'ici à 2035. Il s'agit notamment du remplacement des travailleurs qui quittent le secteur et de 88 000 nouveaux emplois, également créés par la rénovation des bâtiments ([18]). En outre, les forces armées et le secteur de la défense devraient augmenter considérablement le nombre d'emplois, en particulier pour les personnes issues des STIM ainsi que de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP).

(14) Les importantes pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans les secteurs susmentionnés et dans les régions de l'ensemble de l'UE devraient s'intensifier dans les années à venir, sous l'effet du vieillissement de la population et de la demande croissante de main-d'œuvre dans des secteurs d'importance stratégique pour l'UE, par exemple i) les technologies numériques avancées, ii) la transition propre et la décarbonation de l'industrie, y compris l'économie circulaire, iii) la santé et les biotechnologies, l'agriculture, la pêche et l'aquaculture, et la bioéconomie et iv) le secteur de la défense et l'espace. Ces défis exerceront une pression considérable sur les économies et les marchés du travail, ce qui montre qu'il est urgent d'agir de manière proactive. Il est donc essentiel de soutenir et de renforcer aujourd'hui le capital humain de l'UE au moyen de politiques et d'investissements ciblés et souples dans l'éducation, la formation, ainsi que dans le perfectionnement et la reconversion professionnels, en conformité avec les politiques industrielles concernées. En encourageant le développement d'une main-d'œuvre équipée pour intégrer les progrès technologiques, s'adapter à l'évolution des besoins de l'industrie et tirer parti des possibilités émergentes, l'UE peut non seulement atténuer les déficits de main-d'œuvre et de compétences actuels et futurs, mais aussi renforcer sa résilience économique à long terme et sa compétitivité à l'échelle mondiale. En outre, l'accès à un logement abordable peut également faciliter la mobilité des travailleurs et des étudiants et soutenir le développement du capital humain et de la compétitivité.

([13]) «Shaping and strengthening European AI talent», 2025.

([14]) Selon le rapport 2024 sur l'état d'avancement de la décennie numérique, en l'absence de mesures supplémentaires, seuls 59,8 % de la population adulte posséderont au moins les compétences numériques de base d'ici à 2030, ce qui est bien en deçà de l'objectif de 80 %.

([15]) Commission européenne: direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, «Labour market and wage developments in Europe — Annual review 2025», Office des publications de l'Union européenne, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2767/1810636.

([16]) Eurostat, Personnes en emploi par activité économique détaillée (NACE Rév. 2 deux niveaux de division) (2008-2026).

([17]) Règlement (UE) 2024/1735 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 relatif à l'établissement d'un cadre de mesures en vue de renforcer l'écosystème européen de la fabrication de produits de technologie «zéro net» et modifiant le règlement (UE) 2018/1724.

([18]) Cedefop. (2023). The greening of the EU construction sector: skills intelligence. Data insights series.

(15) Les systèmes européens d'éducation et de formation éprouvent des difficultés à doter tous les apprenants, en particulier ceux issus de milieux socio-économiques défavorisés, ceux qui sont peu qualifiés, les migrants, les personnes handicapées et les Roms, d'un solide socle de compétences qui leur permette de participer activement au marché du travail. Les performances en mathématiques, en lecture et en sciences ont diminué au cours des dernières décennies, environ 30 % des jeunes de 15 ans ayant obtenu de mauvais résultats scolaires en mathématiques et 25 % en lecture et en sciences en 2022. Seuls 16 % des élèves défavorisés ont obtenu de bons résultats en lecture, en mathématiques ou en sciences en 2022, contre 21 % en 2015 ([19]). Les élèves issus de l'immigration sont deux fois plus susceptibles de quitter le système d'éducation et de formation en ayant peu ou pas de qualifications ([20]). Ces difficultés sont encore exacerbées par les disparités en matière d'accès à une éducation et à une formation inclusives et de qualité dans les régions moins développées et les zones défavorisées, rurales et reculées. Plus de 40 % des élèves en huitième année de scolarité ne possèdent pas les compétences numériques de base ([21]). Le renforcement des compétences numériques est essentiel à la réussite de la transformation numérique, notamment par le recours à l'apprentissage numérique et aux outils de test ainsi que par un usage efficace, responsable, inclusif et éthique de l'IA. Dans le même temps, il sera important d'accorder une attention particulière aux conséquences potentiellement néfastes de l'utilisation d'appareils numériques, en particulier pour les jeunes apprenants. Les difficultés rencontrées pendant l'enfance se répercutent également à l'âge adulte: un adulte sur cinq a des difficultés à lire et à écrire. L'éducation et la formation ont un rôle essentiel à jouer pour préparer les apprenants à devenir des citoyens actifs, à participer à la vie démocratique, à déceler les fausses informations et à s'engager de manière sûre, responsable et durable dans les technologies numériques. Parmi les jeunes (15-30 ans), ils étaient 73 % à déclarer que leur éducation leur avait permis d'acquérir le niveau de compétences nécessaire pour détecter la désinformation.

(16) Malgré le taux d'emploi élevé des jeunes diplômés de l'EFP (quatre sur cinq en 2024), l'EFP et l'apprentissage restent confrontés à des difficultés en matière d'attractivité, de nombreux programmes professionnels pâtissant de stéréotypes et d'un manque de reconnaissance sociale d'une façon générale. En 2023, 3,75 millions d'élèves de l'EFP dans l'ensemble de l'UE étaient inscrits dans des programmes STIM, ce qui représente 36,3 % de l'ensemble des élèves de l'EFP de niveau intermédiaire. Cela est encore loin de l'objectif à l'échelle de l'UE, proposé dans le plan stratégique de la Commission pour l'éducation dans les STIM, d'au moins 45 % d'ici à 2030, ce qui, aux niveaux d'inscription actuels, correspondrait à l'intégration de 900 000 élèves supplémentaires de l'EFP dans une filière STIM. Dans l'EFP de niveau intermédiaire, les filles sont nettement sous-représentées dans les filières STIM.

(17) Au niveau de l'enseignement supérieur, malgré la forte demande dans de nombreuses filières STIM, entre 2015 et 2023, environ la moitié des États membres ont enregistré une baisse du taux d'inscription dans les STIM, qui accueillent actuellement 26,9 % des étudiants, ce qui est loin de l'objectif pour 2030 proposé par la Commission dans le plan stratégique pour l'éducation dans les STIM, à savoir au moins 32 % d'étudiants de l'enseignement supérieur dans les filières STIM. Par rapport à d'autres économies avancées, l'UE affiche le deuxième ratio le plus faible de diplômés de l'enseignement supérieur dans le domaine des STIM pour mille jeunes (14,3). Au niveau des doctorats, près de quatre étudiants sur dix sont inscrits dans des filières STIM, mais seulement une très faible part dans le domaine des TIC. La sous-représentation des femmes dans les STIM exacerbe le problème. Parmi tous les domaines de l'enseignement, les TIC sont celui dans lequel la participation des femmes est la plus faible, seul un étudiant sur cinq étant une femme. Le nombre d'étudiants qui abandonnent leurs études supérieures reste préoccupant, en particulier au niveau licence (bachelor); en effet, seuls 63 % des étudiants de l'enseignement supérieur obtiennent un diplôme dans le domaine des STIM dans les trois ans suivant la fin théorique de leurs études.

(18) La pénurie d'enseignants qualifiés dans de nombreux États membres, régions, villes et zones reculées et rurales constitue un risque important pour la qualité de l'éducation. En 2024, environ un enseignant sur cinq ([22]) travaillait dans des écoles confrontées à une pénurie d'enseignants qualifiés, ce qui nuisait à la qualité de l'enseignement. En outre, le vieillissement du personnel enseignant réduira le nombre d'enseignants disponibles dans les années à venir. En 2023, 25 % des enseignants du primaire au deuxième cycle de l'enseignement secondaire étaient âgés de 55 ans ou plus (soit plus de 1 300 000). En outre, le manque apparent d'attractivité et de valorisation sociale de la profession ainsi que les faibles revenus (par rapport à d'autres professions auxquelles le diplôme peut donner accès) contribuent à la pénurie d'enseignants dans l'ensemble de l'UE. Le manque criant d'enseignants dans le domaine des STIM contribue aux difficultés. La faible attractivité de certains territoires peut également avoir une incidence sur le maintien des enseignants dans les zones défavorisées, rurales et reculées. Le degré de préparation des enseignants pour gérer les élèves handicapés et/ou ayant des besoins éducatifs spéciaux et/ou souffrant d'un désavantage socio-économique constitue une préoccupation supplémentaire. En outre, l'utilisation incohérente des technologies dans les écoles, l'insuffisance de l'évaluation des compétences numériques et le degré de préparation variable des enseignants entravent l'amélioration des niveaux de compétences numériques des jeunes, malgré l'augmentation des investissements dans les infrastructures numériques et l'éducation numérique dans l'ensemble des États membres et des régions.

([19]) Voir le programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA).
([20]) Eurostat, [edat_lfse_02] Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation par pays de naissance.
([21]) Voir l'étude internationale sur la maîtrise des outils informatiques et la culture de l'information (ICILS).
([22]) Dans les 22 États membres de l'UE ayant participé à l'enquête TALIS 2024. OCDE (2025), «Results from TALIS 2024: The State of Teaching», TALIS, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/90df6235-en.

(19) L'alignement des programmes d'éducation et de formation sur l'évolution de la demande du marché du travail reste un défi pour les systèmes d'éducation et de formation dans l'ensemble de l'UE. Les académies de compétences sectorielles et les initiatives similaires, également préconisées dans la communication sur le pacte pour une industrie propre ([23]), peuvent soutenir le développement de contenus et programmes d'apprentissage pertinents ([24]). Certains États membres ont entrepris les réformes nécessaires des programmes, mais des écarts importants subsistent entre les compétences acquises par les étudiants et celles requises par les employeurs. À titre d'exemple, alors que 90 % des emplois requièrent des compétences numériques de base, seuls 55,6 % des adultes dans l'UE possèdent de telles compétences. Il s'agit également d'un défi pour les jeunes de l'UE. Étant donné que 42,5 % des élèves en huitième année de scolarité possèdent des compétences numériques de base insuffisantes, de nombreux progrès sont nécessaires pour atteindre l'objectif de l'UE visant un taux de moins de 15 % ([25]). Avec l'essor de l'IA, les compétences numériques de base sont de plus en plus insuffisantes, et de plus en plus de nouveaux postes de niveau débutant ouverts aux jeunes diplômés requièrent des compétences avancées dans le domaine de l'IA ainsi qu'une réflexion critique et stratégique. Dans ce contexte d'inadéquation entre les compétences requises sur le marché du travail et les compétences disponibles, il est essentiel de veiller à ce que l'EFP soit adapté au marché du travail, y compris avec la participation active des partenaires sociaux, et il en va de même pour l'enseignement supérieur. Les programmes d'études jouent un rôle important pour répondre à l'évolution des besoins de compétences tournées vers l'avenir, pluridisciplinaires et intersectorielles, qui sont essentielles au développement et à l'exploitation de nouvelles connaissances et technologies. En ce qui concerne les jeunes, l'intégration de la formation par le travail dans les programmes de formation et d'éducation accroît généralement l'employabilité des diplômés: en 2024, le taux d'emploi des jeunes diplômés de l'EFP ayant suivi une formation par le travail s'élevait à 84,3 %, contre 69,7 % pour ceux qui ne l'avaient pas fait ([26]).

(20) L'apprentissage tout au long de la vie, y compris le perfectionnement et la reconversion professionnels, est essentiel pour permettre aux individus de suivre le rythme de l'évolution rapide du marché du travail et de passer notamment de secteurs en déclin à des secteurs en croissance. Pourtant, en 2022, seuls 39,5 % des adultes avaient participé à des activités d'apprentissage au cours de l'année précédente, soit plus de 20 points de pourcentage de moins que le grand objectif de l'UE visant 60 % d'ici à 2030 ([27]). Les adultes peu qualifiés, qui seraient pourtant les plus susceptibles de tirer avantage de telles formations, ont un niveau de participation nettement inférieur (11,3 %). La participation est plus faible dans les régions moins développées et les zones en décrochage, y compris les zones rurales et reculées, ainsi que pour les groupes vulnérables qui sont confrontés à des obstacles supplémentaires pour accéder à des formations. Il est essentiel de combler ce fossé pour faire de l'apprentissage tout au long de la vie une réalité tangible pour tous, et cela nécessite une action accélérée et coordonnée de la part des États membres, des entreprises et des partenaires sociaux, dans le respect de leur rôle et de leur autonomie. Les niveaux de culture financière observés dans l'UE sont actuellement très faibles. Selon l'enquête Eurobaromètre de 2023, environ un quart des citoyens de l'UE (26 %) possèdent un niveau élevé de culture financière.

(21) L'orientation tout au long de la vie joue un rôle décisif pour permettre aux personnes de gérer les transitions professionnelles et de s'adapter à l'évolution des conditions du marché du travail. L'orientation tout au long de la vie est un processus continu qui donne aux citoyens, quel que soit leur âge, les moyens de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs centres d'intérêt, de prendre des décisions éclairées en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leur parcours de vie individuel. L'intégration de l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie renforce les compétences en matière de gestion de carrière, facilite l'accès de tous les citoyens aux services d'orientation et garantit l'assurance de la qualité ainsi que la coordination entre les parties prenantes. Ces principes sont essentiels pour soutenir le développement du capital humain et favoriser la résilience et l'adaptabilité face aux transitions technologique, écologique et démographique. La recommandation du Conseil du 16 juin 2022 relative aux comptes de formation individuels contient une déclaration selon laquelle l'orientation s'inscrit dans un cadre facilitateur plus large favorisant l'accès effectif aux droits individuels à la formation. La recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications comprend un principe clé relatif à l'orientation.

(22) Des systèmes d'éducation et de formation à l'épreuve du temps nécessitent un financement adéquat. L'inaction coûte cher: les coûts sociaux annuels liés aux jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation à l'échelle mondiale s'élèveront à 6 milliards d'USD d'ici à 2030 ([28]). La baisse des niveaux de compétences de base chez les jeunes pourrait réduire la croissance à long terme de la productivité multifactorielle d'environ 3 % dans les pays de l'OCDE. L'investissement dans le capital humain, y compris dans la santé de la population et les politiques qui la soutiennent, contribue à l'augmentation de la productivité et à une croissance économique durable.

([23]) Communication de la Commission du 26 février 2025 intitulée «Le pacte pour une industrie propre: une feuille de route commune pour la compétitivité et la décarbonation» [COM(2025) 85 final].

([24]) Les rapports annuels du programme pour la décennie numérique décrivent les réformes clés que les États membres doivent entreprendre pour relever les défis dans ce domaine.

([25]) Étude internationale de 2023 sur la maîtrise des outils informatiques et la culture de l'information (ICILS), réalisée par l'Association internationale pour l'évaluation du rendement scolaire (IEA).

([26]) Sur la base de l'enquête européenne sur les forces de travail, extraction de données spécifiques.

([27]) Participation à l'éducation et à la formation des adultes, à l'exclusion de la formation encadrée sur le lieu de travail, selon l'enquête sur l'éducation des adultes.

([28]) Brunello, G., Rocco, L., Eck, M., 2024 , «Le prix de l'inaction: les coûts privés, fiscaux et sociaux à l'échelle mondiale des enfants et des jeunes qui n'apprennent pas», UNESCO.

(23) Les dépenses publiques ne peuvent à elles seules répondre à l'ampleur des besoins de perfectionnement et de reconversion professionnels, compte tenu des défis liés à la transformation auxquels l'UE doit faire face. Chez les adultes, la principale forme d'apprentissage est la formation liée à l'emploi (quatre apprenants adultes sur cinq en 2022). Cette formation est principalement financée par les employeurs (près de 90 % de l'ensemble de la formation des adultes liée à l'emploi). Néanmoins, une entreprise sur trois ne propose pas de cours ni d'autres formes de formation à son personnel, le coût étant l'un des principaux obstacles cités (avec la charge de travail et les contraintes de temps). Encourager des dépenses privées efficaces en matière de compétences, notamment en associant les marchés publics aux engagements en matière de formation, incite les entreprises à assumer une plus grande responsabilité dans le développement des compétences de leur personnel. Les règles relatives aux aides d'État autorisent le soutien à la formation, et au perfectionnement et à la reconversion professionnels par des prestataires de services, y compris les petites et moyennes entreprises, dès lors que les conditions pertinentes sont remplies. La communication sur l'union des compétences appelle à une évaluation des dispositions pertinentes, afin de veiller à ce qu'elles incitent davantage l'industrie, y compris l'économie sociale, à investir dans le perfectionnement et la reconversion professionnels des travailleurs. Les partenariats public-privé peuvent permettre la mobilisation d'investissements supplémentaires dans les compétences, promouvoir la coopération et inciter davantage l'industrie, y compris l'économie sociale, à investir dans le perfectionnement et la reconversion professionnels des travailleurs et à promouvoir la coopération.

(24) Malgré d'importants investissements publics dans l'éducation initiale au cours des dernières décennies, la qualité de l'éducation dans certains États membres et certaines régions a stagné ou s'est détériorée. Afin de maximiser l'efficacité et l'efficience des investissements dans l'éducation, la formation et les compétences, il est essentiel de procéder à des analyses d'impact et à des évaluations, idéalement avant, pendant et après la mise en œuvre, en associant toutes les parties prenantes concernées et en utilisant, dans la mesure du possible, des données administratives actualisées et fiables ([29]). La création d'un pôle de connaissances sur l'investissement social et l'intégration des comptes satellites pour l'éducation et la formation convenus à l'échelle internationale (CEE-ONU) ([30]) dans les comptes nationaux peuvent améliorer l'évaluation des politiques et fournir une quantification plus précise des retours sur investissement dans le capital humain. La Commission a également créé le laboratoire d'apprentissage concernant l'investissement dans l'éducation et la formation de qualité ([31]), qui aide les États membres à procéder à des évaluations des politiques dans le domaine de l'éducation et de la formation afin de rendre leurs dépenses publiques dans ces domaines plus rentables et davantage fondées sur des données probantes.

(25) Des données accessibles, facilement compréhensibles, ciblées et actualisées issues de la veille stratégique sur les besoins en compétences sont essentielles pour élaborer des politiques en matière d'éducation et de formation efficaces et à l'épreuve du temps. Toutefois, la veille stratégique sur les besoins en compétences dans l'UE reste fragmentée, ce qui empêche une prise de décision éclairée. Malgré le recours à des méthodes de prévision en matière de compétences dans tous les États membres, des difficultés importantes subsistent, notamment la diversité des taxinomies, la complexité des sources de données et des méthodes, ainsi que les limites en matière de fiabilité et de granularité des données, qui peuvent restreindre l'exploitabilité des informations. Les prévisions relatives à la demande future pour une profession donnée ont tendance à varier considérablement, reflétant des hypothèses différentes quant à l'ampleur de l'automatisation des tâches et au contexte économique et démographique plus large. La comparaison et la combinaison de ces sources sont nécessaires pour élaborer des politiques mieux éclairées.

(26) Près d'un salarié sur trois dans l'UE occupe un emploi qui ne correspond pas à ses compétences, ce qui suggère une utilisation non optimale du potentiel de main-d'œuvre. Nonobstant l'importance qu'il convient d'accorder au maintien de normes de qualité pour préserver les objectifs d'intérêt général et au respect du droit de l'Union, une réglementation trop stricte de certaines professions et la lourdeur des procédures de reconnaissance des qualifications créent des obstacles à l'entrée sur le marché du travail et réduisent la mobilité sur celui-ci. Cela contribue à l'inadéquation des compétences et aux pénuries de main-d'œuvre tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle de l'UE.

(27) Les employeurs européens éprouvent des difficultés à recruter des travailleurs originaires de pays tiers. Moins d'une petite et moyenne entreprise sur dix a recruté des travailleurs de pays tiers en réponse à des pénuries de compétences et la plupart d'entre elles ont trouvé le processus difficile. Les ressortissants de pays tiers sont souvent confrontés à des procédures fragmentées et lentes pour la reconnaissance de leurs qualifications et rencontrent des problèmes de surqualification et d'inadéquation des compétences. Les taux de surqualification des ressortissants de pays tiers peuvent être deux fois plus élevés que ceux des citoyens de l'UE,

RECOMMANDE aux États membres, conformément à leurs compétences nationales et compte tenu des circonstances nationales, de prendre des mesures au cours de la période 2026-2027 pour:

([29]) Voir les conclusions du Conseil du 20 juin 2024 sur le rôle des politiques du marché du travail, des politiques en matière de compétences et des politiques sociales pour des économies résilientes et les principes directeurs volontaires à l'intention des États membres de l'UE en vue d'évaluer les effets économiques des réformes et des investissements dans les domaines du marché du travail, des compétences et de la politique sociale. juin 2024.

([30]) Les comptes satellites sont des cadres supplémentaires qui élargissent les comptes nationaux de base en fournissant des détails additionnels sur des domaines spécifiques. Les comptes satellites pour l'éducation et la formation quantifient l'investissement dans le capital humain en mesurant les dépenses consacrées à l'éducation formelle, à la formation professionnelle et à l'apprentissage non formel.

([31]) https://education.ec.europa.eu/focus-topics/improving-quality/learning-lab.

1. Remédier aux pénuries de compétences dans les secteurs stratégiques

— Orienter les actions visant à remédier aux pénuries de compétences, en mettant l'accent sur les professions nécessitant notamment des compétences dans les domaines des STIM, y compris les TIC et l'IA, dans des secteurs d'importance stratégique pour la compétitivité et la résilience (par exemple: technologies numériques et propres, économie circulaire et décarbonation de l'industrie, santé et biotechnologies, agriculture, pêche et aquaculture, bioéconomie, secteur de la défense et espace).

— Renforcer la fourniture accélérée et à plus long terme de compétences adaptées aux évolutions futures et au marché du travail dans des domaines d'importance stratégique, en encourageant les partenariats entre les prestataires d'enseignement et de formation, les services publics de l'emploi, les partenaires sociaux et les entreprises individuelles ainsi que les organismes publics, y compris aux niveaux régional et local.

— Réduire les obstacles à l'accès aux professions réglementées et prendre des mesures pour promouvoir une reconnaissance plus rapide des qualifications dans les secteurs stratégiques pour les citoyens de l'UE et les ressortissants de pays tiers, tout en maintenant les normes de qualité.

2. Renforcer les compétences de base afin d'établir des fondations solides pour une plus grande compétitivité

— Renforcer l'acquisition de la lecture et de l'écriture, des mathématiques (y compris l'éducation financière), des sciences, du numérique et des compétences citoyennes dès le plus jeune âge et pendant tout l'âge adulte, ainsi qu'à tous les niveaux et dans tous les types d'éducation et de formation, en accordant une attention particulière aux groupes défavorisés sur le plan socio-économique et aux personnes handicapées, tout en soutenant les personnes les plus talentueuses. Prendre des mesures pour atteindre les objectifs fixés au niveau de l'UE dans le cadre de l'espace européen de l'éducation en ce qui concerne les étudiants jusqu'à l'âge de 15 ans ayant une maîtrise insuffisante des compétences de base.

— Garantir un accès équitable à des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants de qualité afin de combler les écarts de performances.

— Veiller à ce que des incitations adéquates soient mises en place pour rendre la profession d'enseignant plus attrayante, en particulier pour les matières STIM. Soutenir le développement professionnel initial et continu à tous les niveaux, y compris des approches pédagogiques inclusives et tenant compte de la dimension de genre.

— Renforcer les compétences numériques des élèves, des apprentis et des apprenants tout au long de la vie, y compris la maîtrise de l'IA, ainsi que la pensée critique, appliquer des outils visant à tester les compétences numériques pour suivre les progrès, et former les enseignants à l'enseignement assisté par les technologies d'aide à l'apprentissage. Encourager l'utilisation efficace, responsable inclusive et éthique de l'IA.

— Identifier les défis et examiner l'incidence de l'utilisation de dispositifs numériques sur les performances des élèves/étudiants ainsi que sur le bien-être mental et physique.

3. Renforcer l'enseignement et la formation professionnels (EFP)

— Renforcer la qualité et l'attractivité de l'EFP et de l'apprentissage, y compris en s'attaquant aux perceptions négatives, en renforçant l'inclusion des groupes défavorisés et en luttant contre les stéréotypes sexistes, notamment dans les programmes STIM.

— Élaborer et mettre en œuvre des politiques ou des stratégies visant à accroître la proportion d'apprenants initiaux de l'EFP de niveau intermédiaire inscrits dans les filières STIM, en particulier la proportion d'étudiantes, et à atteindre au moins 12 % ([32]) des apprenants de l'EFP participant à une expérience d'apprentissage à l'étranger.

— Promouvoir une offre suffisante d'enseignants et de formateurs dans le domaine des STIM, en particulier, et encourager la formation par le travail en coopération avec les entreprises.

4. Améliorer les résultats de l'enseignement supérieur dans les STIM

— Accroître les capacités, la pertinence et l'attractivité pour les jeunes des programmes STIM de l'enseignement supérieur (y compris les programmes professionnels de niveau supérieur), notamment en ce qui concerne les disciplines des TIC et de l'IA, dans les domaines présentant d'importants déficits de main-d'œuvre et de compétences, ainsi que dans les domaines stratégiques. Promouvoir des mesures visant à donner aux étudiantes les moyens d'agir dans ces domaines.

— Promouvoir la maîtrise de l'IA et la réflexion stratégique et critique des diplômés, encourager les approches transdisciplinaires et accroître l'internationalisation des programmes STIM de l'enseignement supérieur (y compris les programmes professionnels de niveau supérieur), notamment par des programmes transnationaux conjoints.

([32]) Voir la recommandation du Conseil du 13 mai 2024 «L'Europe en mouvement» – Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous.

5. Investir dans l'éducation, la formation et les compétences

— Promouvoir des dépenses publiques efficaces et efficientes en matière d'éducation et de compétences qui soient proportionnelles aux difficultés recensées et aux objectifs et cibles convenus, notamment en tirant parti des fonds de la politique de cohésion, y compris le Fonds social européen plus.

— Encourager les investissements privés dans le perfectionnement et la reconversion professionnels de qualité ainsi que le recours au volet «Investissements sociaux et compétences» d'InvestEU, et veiller à créer des synergies avec les investissements publics.

— Suivre et évaluer régulièrement les investissements dans l'éducation et les compétences aux échelles nationale, régionale et locale, en utilisant des méthodes d'analyse d'impact et d'évaluation solides et adaptées, tout en évitant les charges administratives inutiles. S'appuyer, lorsque cela est jugé utile, sur les principes directeurs volontaires approuvés par le Conseil ([33]), pour éclairer l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes.

— Veiller à ce que les données administratives soient utilisées pour évaluer l'efficacité et l'efficience des dépenses publiques et privées dans le domaine de l'éducation et de la formation.

6. Assurer une veille stratégique sur les besoins en compétences pour gérer les transitions sur le marché du travail

— Élaborer et appliquer des méthodes pour l'utilisation des mégadonnées et de l'IA, afin de fournir des données issues de la veille stratégique sur les besoins en compétences qui soient de meilleure qualité et davantage actualisées, en s'appuyant sur les sources de données quantitatives et qualitatives existantes en la matière et en les complétant.

— Continuer d'intégrer et d'accroître l'utilisation régulière de la veille stratégique sur les besoins en compétences dans l'élaboration et la révision des stratégies nationales, régionales et locales en matière de compétences et de développement économique, dans les domaines de l'orientation professionnelle tout au long de la vie, de la réorientation et des transitions professionnelles, ainsi que dans l'élaboration et le développement de programmes d'études et de formation adaptés aux évolutions futures.

Fait à Bruxelles, le 9 mars 2026.

Par le Conseil

Le président

M. MOUSHOUTTAS

([33]) https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10779-2024-INIT/fr/pdf.