C/2024/4067

12.7.2024

Avis du Comité économique et social européen

Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur les compétences et la mobilité des talents

[COM(2023) 715 final]

Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil portant création d'un réservoir européen de talents

[COM(2023) 716 final — 2023/0404 (COD)]

Proposition de recommandation du Conseil «"L'Europe en mouvement" — Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous»

[COM(2023) 719 final]

Recommandation de la Commission sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers

[C(2023) 7700 final]

(C/2024/4067)

Rapporteure: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Corapporteure: **Mariya MINCHEVA**

Consultation	Conseil de l'Union européenne, 24.1.2024 Commission européenne, 21.12.2023
Base juridique	Articles 165, 166 et 304 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
Compétence	Section «Emploi, affaires sociales et citoyenneté»
Adoption en section	12.4.2024
Adoption en session plénière	25.4.2024
Session plénière n°	587
Résultat du vo (pour/contre/abstentions)	187/1/3

1. Conclusions et recommandations

1.1. Le CESE souligne que les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, lesquelles sont liées à différents facteurs, notamment aux défis démographiques et à la double transition écologique et numérique, sont lourdes de conséquences pour les activités et la croissance des entreprises. Ce constat vaut plus particulièrement dans les régions défavorisées ([1]). Le réservoir de talents de l'UE doit absolument être **un outil pratique, fiable et facile à utiliser**, qui soit **attrayant pour les travailleurs et les employeurs** et favorise **la migration légale de la main-d'œuvre** vers l'UE.

([1]) Mettre à profit les talents dans les régions européennes : https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/harnessing-talents-eu-regions.

1.2. Le CESE invite la Commission européenne et les États membres à prendre, en coopération avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces pour réduire les pénuries de main-d'œuvre dans l'Union, à faire en sorte que des politiques actives du marché du travail promeuvent des emplois de qualité et la création d'emplois dans l'UE et à rendre ces emplois attrayants pour tous les travailleurs, tout en tenant compte du plan d'action sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE. Les questions de la pénurie de main-d'œuvre dans certaines professions et du recensement des professions en pénurie doivent être examinées avec les partenaires sociaux sectoriels et nationaux, en prenant en compte l'adéquation entre compétences et emplois, des salaires décents, les conditions de travail et le bien-être des travailleurs ainsi que l'égalité d'accès au développement professionnel, qui sont autant d'aspects essentiels pour renforcer l'attrait d'une profession donnée.

1.3. Le CESE souligne que les ressortissants de pays tiers déjà présents sur le territoire de l'UE et désireux de travailler au sein de celle-ci, par exemple les demandeurs d'asile, les personnes sans permis de travail ou celles qui sont arrivées dans l'UE aux fins du regroupement familial, constituent un réservoir de travailleurs potentiels sous-utilisé qui peut contribuer à répondre aux besoins du marché du travail. Il convient d'apporter un soutien à ces personnes dans le but de faciliter leur intégration sur le marché du travail.

1.4. Le CESE invite les États membres à **veiller à ce que les travailleurs migrants et réfugiés trouvent un environnement accueillant dans tous les États membres**, et à s'efforcer, en coopération avec les partenaires sociaux et les organisations de la société civile, de transformer les discours et narratifs élaborés essentiellement par des mouvements d'extrême droite autour de la migration légale de manière à mettre un terme à l'hostilité dont la migration fait l'objet et à reconnaître la contribution que peut apporter la migration légale pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre ainsi qu'aux disparités régionales.

1.5. Le CESE recommande d'articuler la mise en œuvre du train de mesures à l'examen avec l'initiative de l'UE consistant à «mettre à profit les talents» ([2]) dans le but d'éviter une fuite des cerveaux, tant au sein de l'UE que vers des pays tiers, dans les professions confrontées à une pénurie de main-d'œuvre. La migration circulaire peut également être un outil utile à cet égard.

S'agissant de la proposition de règlement portant création d'un réservoir européen de talents

1.6. Le CESE souhaite que le réservoir européen de talents complète de manière efficace et efficiente les outils et pratiques qui existent déjà aux niveaux national et européen pour aider les ressortissants de pays tiers à trouver un emploi de qualité dans l'Union et les employeurs à recruter ces travailleurs. Le réservoir européen de talents devrait garantir que les travailleurs migrants et les employeurs de l'UE reçoivent des informations sur les législations qu'ils doivent respecter, ainsi que sur leurs droits et responsabilités, par exemple, les règles relatives aux conséquences d'une perte d'emploi à court terme. En coopération avec l'Autorité européenne du travail, la Commission européenne devrait veiller à ce que les dispositions appropriées soient prises pour fournir des informations dans ce domaine.

1.7. Le CESE souligne que le réservoir européen de talents devrait permettre d'offrir des emplois de qualité qui correspondent aux aptitudes et aux compétences des migrants. Les travailleurs migrants ne devraient pas être considérés comme une solution à court terme pour l'économie européenne: ils doivent bénéficier du même traitement que les citoyens européens et des mêmes possibilités en matière d'évolution de carrière et d'approfondissement de leur éducation et de leur formation, s'ils le souhaitent, et ils devraient avoir la possibilité de rester dans l'Union.

1.8. Le CESE indique que des informations transparentes et fiables sur l'accès aux emplois dans les États membres de l'UE et les exigences requises, y compris la reconnaissance des qualifications, doivent être mises à la disposition des travailleurs et des employeurs sur un site web unique de l'UE. Le nouvel «outil web» sur la mobilité de la main-d'œuvre qu'est en train d'élaborer l'Autorité européenne du travail est un outil numérique qui a pour but de regrouper les informations de sources nationale et européenne, y compris la Commission européenne, les agences de l'UE, etc. L'algorithme de mise en correspondance ne devrait pas tenir compte des données à caractère personnel non pertinentes pour un emploi, telles que le nom, l'âge, le genre, la nationalité ou le pays de résidence. Les entreprises doivent pouvoir s'appuyer sur le réservoir européen de talents lorsqu'elles recrutent des ressortissants de pays tiers.

([2]) COM(2023) 32 final.

1.9. Le CESE souligne que si l'on veut faire en sorte que les travailleurs migrants bénéficient d'un accès efficace et rapide aux permis de travail et de séjour et que les dispositions en matière de droit du travail soient respectées dans l'UE, la mise en place du réservoir européen de talents doit s'appuyer sur la révision de **la directive sur la délivrance d'un permis unique** ([3]) et de la **directive relative aux ressortissants de pays tiers résidents de longue durée** ([4]). Les États membres qui participent au réservoir européen de talents sont en outre encouragés à suivre les propositions adoptées au niveau national et sectoriel par les États membres et les partenaires sociaux et qui figurent dans la recommandation de la Commission sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers.

1.10. S'il salue les dispositions de la proposition de règlement à l'examen, le CESE souligne toutefois qu'il convient d'accorder une attention particulière aux secteurs exposés à la fraude, dans lesquels les travailleurs migrants sont particulièrement vulnérables et courent un risque élevé d'exploitation et d'abus au travail.

1.11. Le CESE considère qu'il convient de clarifier le rôle des intermédiaires et des agences, y compris en matière de sous-traitance, étant donné que de nombreux employeurs ont actuellement recours à leurs services au niveau national.

1.12. L'initiative à l'examen ne devrait pas accroître la charge administrative des employeurs qui demandent au point de contact national du réservoir de talents européen de l'État membre où ils sont établis de transférer leurs offres d'emploi sur la plateforme informatique dudit réservoir. Une simple fonction d'ajout devrait permettre le transfert des postes vacants des services publics de l'emploi nationaux vers le réservoir européen de talents. Il faudrait en outre envisager la possibilité que les agences privées pour l'emploi jouent un rôle en la matière.

1.13. En cas de violation par un employeur des obligations qui lui incombent, la suspension de son accès au réservoir devrait être définie du point de vue de la durée et de la proportionnalité par rapport à la violation commise. Il convient d'envisager des restrictions similaires pour les ressortissants de pays tiers qui abusent de leur droit de séjourner et de travailler légalement dans l'UE.

1.13.1. Une gouvernance démocratique est essentielle pour s'assurer que les politiques et outils en matière de migration professionnelle sont conçus pour les travailleurs et les employeurs et sous leur impulsion. Le CESE se réjouit de constater que des partenaires sociaux intersectoriels européens feront partie du groupe de pilotage sur la mise en œuvre. L'initiative devrait encourager les États membres à associer les partenaires sociaux aux niveaux intersectoriel et sectoriel, les organisations pertinentes de la société civile travaillant avec des migrants et des réfugiés ainsi que les acteurs de l'éducation et de la formation aux discussions menées et aux décisions prises au niveau national, en particulier en ce qui concerne le recensement des professions en pénurie et un retour d'information régulier concernant leur évaluation du fonctionnement du réservoir de talents.

S'agissant de la recommandation de la Commission sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers

1.14. Le CESE souligne que les aptitudes et compétences des travailleurs de pays tiers devraient être évaluées et validées rapidement afin de s'assurer que leurs compétences sont certifiées et qu'ils peuvent obtenir, le cas échéant, les qualifications requises (par exemple, pour exercer une profession réglementée). Les procédures devraient viser à réduire la charge administrative de la preuve pour les demandeurs, en particulier lorsqu'ils n'ont pas pu emporter leurs documents ou les ont perdus au cours de leur parcours migratoire.

1.14.1. Le CESE se félicite que la communication rappelle aux États membres que les dispositions de la directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles peuvent également s'appliquer à la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers et des qualifications acquises au sein de l'UE en cas de pénurie de main-d'œuvre dans certaines professions («professions réglementées prioritaires») définies par les États membres. Le CESE demande que des procédures de validation et de reconnaissance rapides et transparentes facilitent, le cas échéant, l'accès des personnes qui souhaitent exercer une profession **réglementée** dans les États membres de l'UE. Par ailleurs, pour garantir la qualité des emplois et des services, il y a lieu d'appliquer les exigences requises en matière de qualifications et de compétences. Il importe dès lors que les travailleurs potentiels respectent les exigences minimales imposées par les États membres concernant les qualifications requises pour accéder à certaines professions réglementées en pénurie.

1.14.2. Le CESE met l'accent sur la possibilité de rationaliser l'accès aux professions au moyen de cadres communs de formation convenus dans au moins neuf pays, ce qui peut contribuer à la reconnaissance automatique des qualifications requises pour exercer un certain nombre de professions réglementées au niveau de l'UE. Grâce à cette approche, les ressortissants de pays tiers pourraient obtenir la reconnaissance de leurs qualifications d'une manière plus cohérente dans tous les États membres de l'UE.

([3]) COM(2022) 655 final.
([4]) COM(2022) 650 final.

1.15. Le CESE juge important de fournir aux ressortissants de pays tiers des informations fiables sur le type d'agences, de partenaires sociaux et de parties prenantes qui peuvent les aider à entrer sur le marché du travail et à trouver des emplois de qualité.

1.16. Le CESE indique que les employeurs et les services publics de l'emploi jouent un rôle fondamental pour garantir l'égalité de traitement lors de l'évaluation de la pertinence, pour un emploi donné, de l'éducation et de l'expérience professionnelle des ressortissants de pays tiers dont les qualifications **ne sont pas réglementées**. L'évaluation de leurs compétences et l'approche donnant la priorité aux compétences peuvent s'appliquer en l'espèce.

1.17. Le CESE invite les États membres à veiller à ce que les ressortissants de pays tiers aient un accès équitable aux **professions réglementées** en leur apportant un soutien adéquat pendant la période de reconnaissance de leurs qualifications et de formation. Étant donné qu'elle est un droit social et qu'elle ouvre la porte à des emplois de qualité, à une carrière et à l'inclusion sociale, les États membres devraient veiller à ce que la formation soit accessible à chaque ressortissant de pays tiers, et pas seulement à ceux qui souhaitent exercer une profession réglementée prioritaire.

S'agissant de la proposition de recommandation du Conseil intitulée «"L'Europe en mouvement" — Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous»

1.18. Le CESE souligne que la mobilité à des fins d'éducation et de formation dans l'Union européenne devrait viser à renforcer le sentiment d'appartenance à celle-ci. Le CESE regrette que seuls 15 % des citoyens européens aient effectué des études, une formation ou un apprentissage dans un autre pays de l'UE, et met l'accent sur le fait que tous les étudiants et enseignants devraient bénéficier d'un accès plus équitable à la mobilité, dans tous les secteurs de l'éducation, et en particulier dans celui de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP).

1.19. Le CESE invite les États membres à réaliser des investissements publics dans les écoles et établissements d'enseignement afin qu'ils soient en mesure de fournir des orientations et des conseils fiables et de qualité sur les possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation dans le cadre de l'évolution de la carrière et de l'apprentissage tout au long de la vie; ces orientations et conseils doivent être accessibles gratuitement pour encourager les apprenants à demander à bénéficier d'une mobilité à des fins d'éducation et de formation dans un autre pays de l'UE. Le CESE invite instamment les États membres à demander aux personnes chargées de coordonner la mobilité à des fins d'éducation et de formation dans les établissements d'enseignement et de formation d'instaurer un dialogue permanent avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées.

1.19.1. Le CESE demande aux États membres de garantir la mobilité des enseignants à des fins d'éducation et de formation en réglant les problèmes que posent leur remplacement et la pénurie d'enseignants. Il y a lieu de rendre la profession attrayante, en garantissant de bonnes conditions de travail, des salaires équitables, un accès à une formation initiale de qualité ainsi qu'un développement et une évolution professionnels continus pour assurer une éducation de qualité.

1.19.2. Le CESE invite la Commission à veiller à mettre à disposition des financements adéquats qui prennent en compte le coût réel de la participation à la mobilité Erasmus pour les apprenants, les enseignants et les formateurs en garantissant la transférabilité des rémunérations et autres avantages, y compris les retraites, des apprenants adultes et des enseignants qui participent à la mobilité internationale dans le cadre de leur perfectionnement professionnel continu. Il est indispensable que les partenaires sociaux soient associés au suivi de ces questions et aux décisions relatives à la manière de les résoudre.

1.20. Le CESE demande à la Commission de rétablir le rôle des partenaires sociaux européens et des parties prenantes concernées au sein du comité Erasmus+, qui définit les priorités annuelles du programme éponyme. Le CESE exhorte en outre les États membres à élaborer leurs plans d'action nationaux relatifs à l'initiative en concertation avec les parties prenantes concernées et les partenaires sociaux.

2. **Observations générales**

2.1. Le train de mesures sur la mobilité des talents comporte plusieurs initiatives stratégiques en matière de mobilité et de migration à des fins d'éducation et d'emploi pour les citoyens de l'UE et les ressortissants de pays tiers. Il aura une incidence sur les politiques nationales en matière de migration, d'emploi, de qualifications et de mobilité internationale dans le domaine de l'éducation, en ce qu'il propose de possibles solutions pour élaborer des actions dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre et de compétences.

2.2. Dans le cadre des différentes initiatives à l'examen, et en particulier celles relatives à la migration en provenance de pays tiers, il convient de considérer les droits de l'homme comme une priorité et de les promouvoir en garantissant l'égalité de traitement des travailleurs et en fixant des objectifs clairs en matière de marché du travail.

2.3. Dans les pays de l'UE, de nombreuses professions, y compris réglementées, manquent d'effectifs. Établir un lien entre la mobilité des talents et la mobilité professionnelle soulève des interrogations quant à la manière dont les initiatives empêcheront, dans les professions où l'on observe une pénurie de travailleurs, une fuite des cerveaux au sein de l'UE et au niveau international. À cet égard, le train de mesures à l'examen devrait être appliqué en synergie avec l'initiative de l'UE consistant à mettre à profit les talents.

3. **Observations particulières**

3.1. *Proposition de règlement portant création d'un réservoir européen de talents*

3.1.1. Le réservoir européen de talents sera le premier **outil de mise en correspondance** facultatif au niveau de l'UE mis à la disposition des États membres intéressés et ouvert aux «demandeurs d'emploi peu, moyennement ou hautement qualifiés». Seuls les employeurs établis dans les États membres pourront publier leurs offres d'emploi. Cet outil soutiendra également la mise en œuvre des **partenariats pour les talents** lancés avec **le Maroc, la Tunisie, l'Égypte, le Pakistan et le Bangladesh**. La fonction de mise en correspondance devrait être conçue de manière à assurer la concordance entre les compétences et les qualifications du travailleur d'une part, et les besoins de l'employeur d'autre part.

3.1.2. Bien que le réservoir de talents ne fournisse pas une voie d'entrée spécifique dans l'UE en facilitant l'obtention d'un permis de travail et d'un permis de séjour, les travailleurs qui participent à cette initiative devraient pouvoir bénéficier de conseils et d'un soutien concernant l'accès aux soins de santé, au logement ainsi qu'à un enseignement et une formation complémentaires dans l'État membre d'accueil. Il importe en outre que le réservoir de talents garantisse que les travailleurs migrants et les employeurs reçoivent des informations sur les lois à respecter ainsi que sur leurs droits et leurs responsabilités. La Commission européenne devrait donner l'impulsion nécessaire à l'adoption de normes communes en matière de fourniture d'informations.

3.1.3. Afin d'améliorer l'accès des travailleurs migrants aux permis de travail et de séjour et de faire respecter les normes européennes en matière de droit du travail, il convient de faire évoluer le réservoir européen de talents en s'appuyant sur la révision de **la directive sur le permis unique et de la directive sur les résidents de longue durée**. Les ressortissants de pays tiers déjà présents sur le territoire de l'UE et désireux de travailler au sein de celle-ci, par exemple les demandeurs d'asile, les personnes sans permis de travail ou celles qui sont arrivées dans l'UE aux fins du regroupement familial, constituent un réservoir de travailleurs potentiels sous-utilisé qui peut contribuer à répondre aux besoins du marché du travail.

3.1.4. Le réservoir européen de talents doit devenir un outil fiable et crédible pour les employeurs et les travailleurs, proposer des profils à jour, accessibles au moins en anglais et favoriser la mise en correspondance des travailleurs migrants et des possibilités d'emploi dans l'UE. Elle doit notamment proposer des concordances adéquates concernant les compétences et qualifications détenues par un demandeur d'emploi par rapport à un avis de vacance donné. Il convient dès lors d'œuvrer davantage à la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises à l'étranger et/ou dans des contextes d'apprentissage non formel et informel.

3.1.5. Il convient d'accorder une attention particulière aux secteurs exposés à la fraude, dans lesquels les travailleurs migrants sont particulièrement vulnérables et courent un risque élevé d'exploitation et d'abus au travail. Le réservoir de talents doit être conçu de manière à garantir des normes de recrutement équitables et éthiques, y compris l'interdiction des pratiques abusives, des frais de recrutement et des retenues sur salaire. Il convient de clarifier le rôle des intermédiaires et des agences, y compris en matière de sous-traitance, étant donné que de nombreux employeurs ont actuellement recours à leurs services au niveau national.

3.1.6. Une gouvernance démocratique est essentielle pour s'assurer que les politiques et outils en matière de migration professionnelle sont conçus pour les travailleurs et les employeurs et sous leur impulsion. Des partenaires sociaux interprofessionnels européens feront partie du groupe de pilotage sur la mise en œuvre. Les États membres doivent associer les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées aux discussions menées et aux décisions prises au niveau national, notamment en ce qui concerne le recensement des professions en pénurie et l'obtention d'un retour d'information périodique concernant leur évaluation du fonctionnement du réservoir de talents.

3.1.7. La mise en œuvre du réservoir de talents et des partenariats destinés à attirer les talents dépend notamment d'accords bilatéraux en matière de migration de main-d'œuvre et de partenariats avec des pays tiers, utilisés comme moyen de gouvernance de la migration de main-d'œuvre. Le CESE souligne que ces partenariats doivent garantir la protection et les droits des travailleurs migrants qui entrent dans l'UE et définir le rôle des employeurs, conformément aux directives de l'UE sur la migration de la main-d'œuvre.

3.1.8. L'initiative à l'examen ne devrait pas accroître la charge administrative des employeurs qui demandent au point de contact national du réservoir de talents européen de l'État membre où ils sont établis de transférer leurs offres d'emploi sur la plateforme informatique dudit réservoir.

3.1.9. Tant le réservoir de talents que les partenariats destinés à attirer les talents devraient répondre au besoin de transparence en fournissant des informations sur la législation en vigueur dans l'UE et en traitant de questions telles que les responsabilités relatives aux droits sociaux, aux frais de voyage et à l'offre d'hébergements de qualité, les droits du travail et les droits syndicaux ou les mécanismes de dépôt de plainte et de recours, si possible en intégrant des outils de traduction pour que les travailleurs disposent d'informations dans leur langue maternelle sur l'emploi concerné et le soutien fourni par les partenaires sociaux et les organisations de la société civile.

3.1.10. La suspension de l'accès d'un employeur au réservoir européen de talents en cas de violation des obligations qui lui incombent en vertu du droit du travail ou du droit social devrait être proportionnée à ladite violation et limitée dans le temps. Afin d'éviter les pratiques illégales, des sanctions similaires devraient être envisagées à l'égard des ressortissants de pays tiers dont les permis ont été annulés en raison d'une violation des conditions d'entrée.

3.1.11. La proposition de la Commission prévoit que la liste des professions en pénurie figurant à l'annexe 1 peut être modifiée si un grand nombre d'États membres le demandent. Afin d'éviter toute insécurité juridique en matière de pénurie de main-d'œuvre, la Commission pourrait modifier la liste si deux États membres en font la demande.

3.2. *Recommandation de la Commission sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers*

3.2.1. Le CESE se félicite que la recommandation propose des pistes pour aider les ressortissants de pays tiers à accéder à l'emploi au travers de la validation de leurs aptitudes et compétences et de la reconnaissance de leurs qualifications, autant d'obstacles auxquels se heurtent les migrants dans la pratique. Les procédures devraient viser à réduire la charge administrative de la preuve pour les demandeurs, en particulier lorsqu'ils n'ont pas pu emporter leurs documents ou les ont perdus au cours de leur parcours migratoire.

3.2.2. Il est essentiel que les travailleurs fassent l'objet d'un traitement équitable tout au long du processus de recrutement. Les employeurs et les services publics de l'emploi jouent un rôle fondamental pour garantir l'égalité de traitement lors de l'évaluation de la pertinence, pour un emploi donné, de l'éducation et de l'expérience professionnelle des ressortissants de pays tiers dont les qualifications **ne sont pas réglementées**. L'évaluation de leurs compétences et l'approche donnant la priorité aux compétences peuvent s'appliquer en l'espèce. Par ailleurs, le CESE se félicite que la recommandation invite les États membres à examiner la question de savoir si des examens du marché du travail sont réalisés et, dans l'affirmative, de quelle manière ils sont menés, afin de les rendre aussi efficaces que possible, notamment au travers des mécanismes du dialogue social.

3.2.3. S'agissant des **professions réglementées prioritaires**, une évaluation et une reconnaissance équitables et rapides des qualifications requises pour les exercer sont essentielles pour répondre aux besoins du marché du travail. Les États membres doivent veiller à ce que les ressortissants de pays tiers qui souhaitent exercer une profession réglementée prioritaire bénéficient d'un soutien approprié pendant la période de reconnaissance et de formation, et à éviter tout contrat temporaire, statut inférieur ou salaire raboté. Les formations devraient être accessibles à tous les ressortissants de pays tiers et pas uniquement à ceux qui souhaitent exercer une profession réglementée prioritaire.

3.2.4. Il est essentiel d'améliorer l'échange d'informations entre États de l'UE et pays tiers sur les qualifications requises pour l'exercice des professions réglementées, par exemple en établissant une communication entre ministères et partenaires sociaux. Le CESE se félicite de l'encouragement adressé aux États membres pour qu'ils coopèrent avec les pays tiers dans le but de comprendre quelles sont les qualifications et exigences que ceux-ci reconnaissent et d'élaborer des bases de données pouvant être comparées. Le CESE souligne que cette démarche est fondamentale, en particulier dans le cas des professions réglementées, et que les travaux relatifs à la base de données devraient reposer sur la coopération entre groupes de ministères, partenaires sociaux et parties prenantes au sein du groupe consultatif pour le cadre européen des certifications, en concertation avec le comité pour la reconnaissance des qualifications professionnelles.

3.2.5. La reconnaissance des qualifications requiert des mesures de simplification et de transparence et est essentielle pour réduire les frictions au sein du marché du travail de l'UE. Non seulement la procédure relative à l'introduction d'une demande visée par la Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil ([5]) peut prendre du temps et être stressante pour les demandeurs, mais elle entraîne également des coûts liés à l'introduction même de la demande et au respect des exigences relatives aux compétences obtenues dans le cadre d'une formation alors que, pendant ce temps, aucune compensation salariale ou allocation de chômage ne sont garanties. Le CESE se félicite des mesures visant à assurer l'égalité de traitement des travailleurs, lesquelles invitent les États membres à veiller à ce que le coût de la demande de reconnaissance des qualifications soit le même pour les ressortissants de pays tiers ([6]) comme pour les ressortissants de l'UE. Les ressortissants de pays tiers concernés devraient par ailleurs obtenir des informations quant à la procédure à suivre pour demander un soutien financier et administratif dans le pays d'accueil. Si un demandeur possède un niveau de qualification et de compétence supérieur à celui requis pour exercer une profession réglementée donnée dans son pays d'origine, il devrait bénéficier d'une aide pour trouver un emploi correspondant à ses compétences et qualifications.

3.3. *Proposition de recommandation du Conseil intitulée «"L'Europe en mouvement" — Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous»*

3.3.1. Le CESE se félicite que les possibilités de participer à l'expérience de mobilité à des fins d'éducation et de formation promue par le programme Erasmus aient été élargies. Il se réfère à l'observation formulée dans son avis sur «L'éducation à l'Union européenne» ([7]) selon laquelle la vitalité de l'UE dépend dans une large mesure d'une identité européenne forte et d'un sentiment d'identification des citoyens à l'Union. Dans cet avis, le Comité recommandait d'accroître le budget d'Erasmus+ afin de favoriser un sentiment d'appartenance à l'UE en assurant la mobilité à des fins d'éducation et de formation pour tous, en veillant notamment à la diversité de l'origine socio-économique des candidats. Le Comité plaidait en outre pour que tous les projets Erasmus à venir mettent l'accent sur l'apprentissage de l'Union, la construction d'une identité européenne et le soutien à l'apprentissage intergénérationnel concernant l'Union européenne, ainsi que sur l'apprentissage des langues pour toutes les tranches d'âge et le dialogue civil pour les adultes.

3.3.2. Le CESE accueille favorablement les nouveaux critères de référence sectoriels en matière de participation à la mobilité à des fins d'éducation et de formation. Les financements nécessaires pour réaliser les nouveaux objectifs font toutefois défaut. Par ailleurs, la définition de certains des objectifs plus ambitieux a été édulcorée (par exemple, l'objectif relatif à l'enseignement supérieur a été revu à la hausse, mais la mobilité peut être reconnue même si elle n'équivaut qu'à trois crédits du système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS), au lieu des quinze prévus précédemment). On pourrait en outre établir des critères de référence relatifs à la mobilité à des fins d'éducation et de formation pour les apprenants adultes, de manière à ce qu'ils puissent bénéficier du développement professionnel continu reconnu dans un autre pays de l'UE. Le CESE se félicite des mesures visant à mettre en place des promoteurs de la mobilité à des fins d'éducation et de formation, tels que les coordinateurs, points de contact, ambassadeurs ou centres d'information sur la mobilité à des fins d'éducation et de formation.

3.3.3. Le CESE fait observer que la gouvernance démocratique de la mobilité à des fins d'éducation et de formation au sein de l'UE est fondamentale si l'on veut atteindre les objectifs de l'initiative. Il accueille favorablement la proposition consistant à établir une «coopération structurelle avec les parties prenantes dans le domaine de la mobilité à des fins d'éducation et de formation en vue de la mise en œuvre de la présente recommandation» et souligne que si l'on veut mettre cette mobilité en œuvre, les établissements d'enseignement devraient collaborer avec des réseaux possédant une expertise et une expérience en matière de mobilité à des fins d'éducation et de formation.

3.3.4. Le CESE se félicite que l'initiative s'efforce d'accroître la mobilité des enseignants et des formateurs à des fins d'éducation et de formation, une entreprise qui se heurte à de nombreux obstacles, tels que l'absence de périodes de mobilité dans les programmes d'étude, la structure de l'année scolaire qui varie d'un État membre à l'autre, le manque de compétences linguistiques, les responsabilités familiales des enseignants et la difficulté d'organiser le remplacement des enseignants et formateurs de manière adéquate. En outre, la participation aux précédents programmes d'échange Erasmus a surtout été entravée par l'insuffisance des moyens financiers et des bourses Erasmus. Le principal obstacle réside toutefois dans la pénurie d'enseignants dont souffrent de nombreux États membres; on peut réaliser l'égalité d'accès à la mobilité à des fins d'éducation et de formation en faisant en sorte qu'il y ait suffisamment d'enseignants pour remplacer ceux qui participent aux programmes de mobilité, ce qui est essentiel pour garantir une éducation de qualité.

([5]) Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE) (JO L 255 du 30.9.2005, p. 22).

([6]) Dans le sillage de la recommandation d'avril 2022 sur la reconnaissance des qualifications des personnes fuyant l'Ukraine, les États membres ont adopté un certain nombre de pratiques innovantes visant à faciliter l'accès des bénéficiaires d'une protection temporaire à la reconnaissance des compétences. Certaines de ces pratiques sont énumérées dans l'évaluation faite par la Commission de la mise en œuvre de la recommandation. Par exemple, la Belgique, le Portugal et la Roumanie ont exempté les bénéficiaires d'une protection temporaire du paiement de frais relatifs à la procédure de reconnaissance. La majorité des autorités des États membres ont en outre accepté d'autres moyens de preuve. Ces pratiques peuvent être reproduites et renforcées.

([7]) Avis du Comité économique et social européen sur l'«Éducation à l'Union européenne»(Avis exploratoire à la demande de la présidence roumaine) (JO C 228 du 5.7.2019, p. 68).

Bruxelles, le 25 avril 2024.

Le président
du Comité économique et social européen
Oliver RÖPKE