COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 2.10.2025
COM(2025) 583 final

RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS

sur la mise en œuvre, les résultats et l'évaluation globale de l'Année européenne des compétences

{SWD(2025) 283 final}

1. Introduction

L'Année européenne des compétences (ci-après l'«Année européenne») a été proclamée par la présidente de la Commission européenne dans son discours sur l'état de l'Union de 2022, en réaction aux pénuries critiques de main-d'œuvre et de compétences qui se font sentir au sein de l'UE: «*Le manque de main-d'œuvre est un défi pour les entreprises en Europe. Nous devons donc investir beaucoup plus massivement dans la formation initiale et la formation continue.* ***C'est pourquoi je propose de faire de 2023 l'Année européenne des compétences***».

Près des trois quarts (74 %) des petites et moyennes entreprises (PME) manquent de travailleurs qualifiés[1] et la Commission a recensé 42 professions qui sont confrontées à des pénuries de main-d'œuvre dans divers secteurs de l'économie[2]. On estime que 90 % des emplois exigeront des compétences numériques[3]. Pourtant, plus d'un tiers de la main-d'œuvre ne possède pas les compétences numériques requises dans la plupart des métiers. Ces pénuries s'accompagnent en outre d'un écart croissant en matière de formation, car seuls 39,5 % des adultes participent à une formation chaque année[4]. Malgré ces défis, il existe des opportunités, comme en témoigne la forte croissance de l'emploi attendue dans les secteurs de l'écologie et du numérique, où l'on table sur la création de 3,5 millions de nouveaux emplois[5]. Les groupes sous-représentés, tels que les femmes, les jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs âgés et les personnes handicapées recèlent également un vaste potentiel inexploité.

Le présent rapport donne un aperçu de la mise en œuvre et des résultats de l'Année européenne, conformément à l'article 7 de la décision (UE) 2023/936 (ci-après la «décision relative à l'Année européenne des compétences»). Il est accompagné d'un document de travail des services de la Commission qui détaille la mise en œuvre et les résultats de l'Année européenne ainsi que les actions à venir.

2. Résultats et idées émergentes

L'objectif général de l'Année européenne était de **favoriser l'émergence d'un état d'esprit tourné vers la reconversion et le perfectionnement professionnels**. Pour ce faire, l'Année européenne visait à promouvoir l'investissement, à accroître la pertinence des compétences grâce à la coopération, à mettre en adéquation les aspirations des citoyens avec les possibilités offertes et à attirer des talents.

L'Année européenne a été jalonnée, pendant douze mois, par **un débat politique approfondi** avec les parties prenantes concernées sur le rôle des compétences et des politiques menées en la matière. Ces échanges ont montré que les **pays européens sont confrontés à des défis très similaires** en raison de l'évolution rapide des technologies, du vieillissement de la population et de la baisse de la main-d'œuvre dans l'Union, auxquels s'ajoute le besoin d'écosystèmes industriels et de chaînes d'approvisionnement résilients. Un large consensus s'est dégagé pour estimer que ces tendances accentuent la **nécessité de disposer d'une main-d'œuvre mieux qualifiée en Europe**, capable de répondre à l'évolution rapide des besoins en matière de compétences.

---

[1] Eurobaromètre.
[2] Plan d'action.
[3] Habileté numérique.
[4] Contexte politique — Éducation et formation — Eurostat.
[5] COM/2023/652.

2.1 Des compétences au service de la compétitivité de l'Europe

Ce débat d'une année a mis en évidence le fait que les compétences constituent un **atout stratégique pour la productivité de l'Europe** et un **catalyseur transversal essentiel pour soutenir la compétitivité** dans tous les secteurs économiques, y compris les transitions écologique et numérique, comme en témoigne la boussole pour la compétitivité de l'UE[6]. Répété inlassablement tout au long de l'Année européenne, ce message a insufflé l'élan nécessaire pour intégrer la question des compétences au sein d'un vaste éventail de politiques, à travers plus de **190 nouvelles initiatives**[7] menées grâce à une étroite coopération entre les institutions de l'UE.

L'Année européenne a hissé les compétences au premier rang des priorités politiques de l'UE. Cette thématique figurait ainsi au cœur de toutes les initiatives présentées au titre du programme de travail de la Commission pour 2024[8], à l'exception d'une seule, ainsi que dans les orientations politiques pour le mandat 2024-2029 de la Commission.

Le **caractère transversal des compétences** a été réaffirmé à l'échelon ministériel, avec l'adoption par le Conseil «Compétitivité», en mai 2024, de conclusions intitulées «Une industrie européenne compétitive, moteur de notre avenir vert, numérique et résilient» et «Un marché unique au bénéfice de tous».

Pendant l'Année européenne, les parties prenantes ont mis en lumière **le besoin urgent de renforcer les compétences dans le cadre des transitions écologique et numérique**. La Commission a présenté le **plan industriel du pacte vert** et a adopté le règlement pour une industrie «zéro net», qui prévoit la création d'**académies de l'industrie «zéro net»**, destinées à permettre aux travailleurs de perfectionner leurs compétences ou de se reconvertir dans des technologies stratégiques telles que les batteries, l'énergie solaire, l'hydrogène, les matières premières et l'énergie éolienne. Chaque académie vise à perfectionner et reconvertir 100 000 travailleurs dans les trois ans suivant son lancement.

L'annonce de l'Année européenne a ouvert la voie à l'adoption, en avril 2023, d'un **train de mesures sur l'éducation et les compétences numériques**, comprenant des propositions de **recommandations du Conseil** sur les principaux facteurs favorisant la réussite de l'éducation et de la formation numériques et sur l'amélioration de l'enseignement des compétences et aptitudes numériques dans le domaine de l'éducation et de la formation, qui ont été adoptées par le Conseil en novembre 2023. Des **digital skills academies** (académies des compétences numériques) ont été créées dans le cadre de l'Année européenne afin de mieux coordonner l'offre de formation dans les domaines de la cybersécurité, du calcul à haute performance et des semiconducteurs.

Étroitement lié à la stratégie industrielle de l'UE, le **pacte pour les compétences** contribue au perfectionnement et à la reconversion professionnels des travailleurs à travers toute l'Europe, en réponse aux besoins croissants des industries. Incluant désormais 20 partenariats à grande échelle dans 14 écosystèmes industriels, il a aidé depuis 2022 à former 3,5 millions de personnes et a recueilli des engagements visant à assurer le perfectionnement et la reconversion professionnels de 25 millions de travailleurs d'ici à 2030.

---

[6] COM(2025) 30.
[7] Mesures législatives et non législatives, appels à propositions, manifestations, projets et publications.
[8] Contre moins de la moitié en 2022 et 2023.

Plusieurs autres initiatives ont permis de **stimuler les compétences sectorielles**. La révision des directives sur les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique a ainsi renforcé le soutien en faveur de la certification des compétences dans le domaine des **énergies propres**. L'initiative BUILD UP Skills a contribué à développer les compétences des professionnels de la construction en vue d'améliorer l'**efficacité énergétique** des bâtiments dans 15 États membres. Afin d'augmenter le nombre de **spécialistes des TIC**, le programme pour une Europe numérique finance des formations spécialisées. Quant au **programme «L'UE pour la santé»**, il propose au personnel de santé des formations axées sur les compétences numériques. Enfin, **ComPAct** aide les administrations publiques des États membres de l'UE à améliorer leurs compétences. Les compétences ont également figuré parmi les domaines prioritaires des **44 comités du dialogue social sectoriel de l'UE**. Ces derniers ont mis en œuvre des actions, publié des déclarations ou débattu des besoins sectoriels globaux en matière de développement des compétences pour faire face à l'évolution des paysages industriels.

Essentiels pour remédier aux déficits de main-d'œuvre et de compétences dans les secteurs stratégiques et stimuler les transitions écologique et numérique, l'**enseignement et la formation professionnels (EFP)** ont bénéficié d'une impulsion dans le cadre d'appels Erasmus+ en 2023 et 2024. Ces appels étaient axés sur l'attractivité de l'EFP, la mobilité accrue des apprentis, la reconversion des travailleurs, les femmes dans la greentech, les microcertifications et les registres du marché du travail.

2.2 Investir dans les compétences

L'Année européenne a vu émerger un consensus selon lequel les **compétences constituent un facteur clé de la croissance,** dans la mesure où elles favorisent l'autonomisation des individus et renforcent la productivité des entreprises. L'UE investit plus de **150 milliards d'euros** dans l'éducation et les compétences[9]. **Les investissements qu'elle consacre aux compétences devraient stimuler l'emploi et doper le produit intérieur brut** (PIB). De fait, une augmentation de 0,1 point de pourcentage de l'investissement dans les compétences des jeunes travailleurs pourrait faire progresser l'emploi global de 0,25 % et le PIB d'environ 0,18 % à long terme, soit plus que l'investissement initial[10].

L'Année européenne a provoqué une réflexion sur la **manière dont le financement est investi dans les compétences** et il en est ressorti que les **compétences devaient être considérées comme un investissement plutôt que comme une dépense**. Les stratégies visant à maximiser l'**incidence des investissements dédiés aux compétences** ont été au cœur de ces discussions. Pour mieux comprendre le rôle que jouent ces investissements dans la stimulation de la productivité, il a été convenu qu'il était nécessaire de **mieux mesurer leur impact au regard des coûts**[11]. Une attention particulière a également été accordée à l'**amélioration de l'accès au financement**, en particulier pour les PME. En mai 2023, une enquête Eurobaromètre Flash a révélé que les PME sont fortement touchées par les pénuries de compétences, soulignant ainsi la **nécessité d'un soutien ciblé**. À la suite de cette enquête, un train de mesures de soutien aux PME a été adopté en septembre 2023.

[9] Au titre du Fonds social européen +, de la facilité pour la reprise et la résilience, d'Erasmus+, d'InvestEU, du Fonds pour une transition juste, du Fonds européen de développement régional, du programme pour une Europe numérique et d'autres fonds — voir le document de travail des services de la Commission.
[10] Rapport sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe (ESDE).
[11] Un guide esquisse le cadre d'un compte satellite des dépenses d'éducation et de formation.

Il a également été confirmé que le financement de l'UE joue un rôle de **catalyseur**, en attirant d'autres sources de financement et en facilitant l'expérimentation d'approches innovantes en matière de financement du développement des compétences, y compris les partenariats public-privé. Tout au long de l'Année européenne, les **partenariats public-privé** tels que le pacte pour les compétences, les alliances sectorielles pour les compétences, les centres d'excellence professionnelle et les académies des compétences ont continué de promouvoir des **investissements conjoints dans le renforcement des compétences**. Pas moins de 15 nouveaux **centres d'excellence professionnelle** ont été lancés en 2024 et l'**Alliance européenne pour l'apprentissage** a connu une croissance significative, avec plus de 450 promesses, 40 engagements nationaux et 2,5 millions d'offres d'apprentissage.

2.3 Action commune en faveur des compétences

Les discussions qui ont jalonné l'Année européenne ont mis en lumière la complexité de la gouvernance des compétences et la nécessité d'une **coordination et d'une coopération efficaces dans les domaines de l'industrie, du marché du travail, de l'éducation ainsi que d'autres domaines d'action**.

L'**Année européenne** a favorisé la coopération à différents niveaux[12]. Les **coordinateurs nationaux** ont joué un rôle clé à l'échelon national dans la promotion d'**approches pangouvernementales** en matière de gouvernance des compétences. **Des organes de gouvernance et des associations de parties prenantes ont vu le jour ou ont été perfectionnés** dans plusieurs pays[13]. L'Année européenne a facilité une collaboration plus étroite entre les pays, à l'image de la Grèce et de Chypre[14] qui ont signé un protocole d'accord. Quant à la déclaration commune des coordinateurs nationaux de l'Année européenne des compétences, elle témoigne avec force de l'engagement pris par les coordinateurs nationaux de continuer à travailler en étroite collaboration sur la question des compétences, en veillant à ce que la dynamique créée par l'Année européenne soit entretenue et développée dans le futur.

L'Année européenne a également mis en évidence le rôle central du **dialogue social** dans le développement des compétences et dans le soutien apporté aux travailleurs et aux entreprises pour maîtriser la double transition écologique et numérique[15]. À l'initiative de la présidence espagnole, la déclaration conjointe tripartite de Barcelone a été signée par les présidences du Conseil de l'UE[16], de la Commission et des partenaires sociaux de l'UE[17] le 19 octobre 2023, afin de promouvoir un partenariat tripartite dans la mise en œuvre de l'Année européenne et de permettre un développement plus large des compétences. Le **partenariat tripartite** a également été au cœur de la mise en œuvre de l'Année européenne dans de nombreux pays[18].

Les entretiens menés avec les partenaires sociaux ainsi que d'autres parties prenantes ont mis en exergue la nécessité de prendre des mesures afin de s'attaquer aux **causes profondes des pénuries de main-d'œuvre et de compétences**, telles que les mauvaises conditions de travail régnant dans certains secteurs, la

[12] 76 % des participants à l'enquête menée à l'issue de l'Année européenne des compétences ont convenu que cette dernière avait forgé un esprit de coopération.
[13] Danemark, Irlande, Espagne, France, Chypre, Malte, Autriche, Pologne, Slovaquie et Finlande.
[14] Service public grec de l'emploi et autorité chypriote chargée du développement des ressources humaines.
[15] Avis.
[16] Belgique, Espagne, Suède.
[17] CES, Business Europe, SGI Europe et SMEUnited.
[18] Belgique, Bulgarie, Danemark, Allemagne, Irlande, Espagne, Chypre, Lettonie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Slovénie, Norvège et Ukraine.

mauvaise gestion des ressources humaines[19] ou encore le manque de services d'accueil de la petite enfance à des prix abordables. À la suite du sommet des partenaires sociaux à Val Duchesse, la Commission a présenté, en mars 2024, un **plan d'action** élaboré en concertation avec les partenaires sociaux de l'UE **et destiné à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences**. Afin de traiter des questions de qualité et d'inclusion, la Commission a également présenté une proposition de directive concernant l'amélioration et le respect des conditions de travail des stagiaires ainsi qu'une proposition de révision de la recommandation du Conseil de 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages.

Les parties prenantes se sont exprimées sur la nécessité de **mieux anticiper les besoins en compétences**. Elles ont souligné le caractère crucial des **approches locales et sectorielles** ainsi que d'une étroite coopération entre les parties prenantes afin de garantir que la **veille stratégique sur les besoins en compétences** soit pertinente et exploitable. Au cours de l'Année européenne, la Commission a lancé l'outil **Europass** sur les tendances en matière de compétences et d'emplois. Elle a publié une nouvelle version de la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions ainsi que le cadre européen des compétences en matière de cybersécurité. ResearchComp, le cadre européen des compétences pour les chercheurs, a été lancé en juillet 2023. Plusieurs pays ont travaillé sur la veille stratégique sur les besoins en compétences au cours de l'Année européenne[20].

La Commission, en collaboration avec le Comité des régions, a résolument mis l'accent sur les **approches locales** en matière de développement des compétences[21]. La communication intitulée **«Mettre à profit les talents dans les régions européennes»** a été adoptée en janvier 2023. Afin d'aider les régions à attirer, former et retenir les talents, la Commission a également lancé le **mécanisme de valorisation des talents** et sa **plateforme «Harnessing Talent» (Mettre à profit les talents)**.

L'Année européenne a suscité un intérêt mondial, mettant ainsi en évidence des défis communs et la nécessité d'une coopération internationale. La Commission européenne a joué un rôle de premier plan dans la promotion de l'éducation et des compétences dans le cadre des relations extérieures de l'UE. Ces domaines constituent des priorités d'investissement essentielles dans le cadre de la stratégie «Global Gateway» de l'UE. Citée lors d'événements de haut niveau tels que la COP 28, l'Année européenne a également inspiré à l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) l'idée de lancer à son tour une Année des compétences en 2025. La task-force «Talent for Growth» du Conseil du commerce et des technologies a encouragé la collaboration entre l'Union européenne et les États-Unis sur la question des compétences nécessaires à la croissance économique; elle a présenté une déclaration conjointe finale. Plusieurs organisations internationales telles que l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et WorldSkills ont pris une part active à l'Année européenne.

2.4 Autonomisation des individus

L'Année européenne s'est articulée autour de la volonté de donner aux individus les moyens d'agir en favorisant un **état d'esprit tourné vers la reconversion et le perfectionnement professionnels**, pour

[19] Rapport sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe (ESDE).
[20] Bulgarie, Allemagne, Estonie, Espagne, France, Croatie, Lituanie, Luxembourg, Autriche, Portugal, Slovénie.
[21] Résolution.

permettre à chacun d'exploiter pleinement son potentiel, tant sur le marché du travail qu'au sein de la société.

Pas moins de 14 États membres[22] ont commencé à utiliser les fonds de l'UE pour concevoir et mettre en place des **comptes de formation individuels**. Ces comptes peuvent contribuer à faire du droit à la formation une réalité.

L'**enseignement et la formation professionnels** sont eux aussi apparus comme un thème majeur, les parties prenantes n'ayant de cesse de souligner la nécessité d'en accroître l'attractivité, la qualité et la reconnaissance.

Tout au long de l'Année européenne, les parties prenantes ont répété à quel point l'autonomisation renforce la **motivation** des individus et améliore l'**accès à une formation de qualité**, sur le lieu de travail et ailleurs. Au-delà des compétences professionnelles spécifiques, il a été jugé important de doter les individus de **compétences numériques, transversales ou utiles dans la vie courante**, telles que la résilience, l'esprit critique, la culture financière ou encore l'éducation aux médias et à la démocratie. Cette démarche s'avère particulièrement pertinente face à l'évolution du contexte géopolitique et climatique, à la multiplication des contenus générés par l'IA et à la manipulation croissante de l'information. Le Conseil a approuvé des conclusions sur la culture financière en mai 2024. L'urgence d'investir dans les **compétences de base** a été mise en exergue[23].

Tout au long de l'Année européenne, il est apparu de manière récurrente que **personne ne doit être laissé-pour-compte**, ce qui justifie le développement de **solutions et d'orientations sur mesure** pour soutenir les individus. Les discussions ont révélé des lacunes dans la fourniture des services d'orientation, tout en mettant par ailleurs en évidence les bonnes pratiques de plusieurs pays[24].

Les femmes, les NEET, les personnes handicapées et les personnes issues de milieux défavorisés ont été spécifiquement ciblés par diverses initiatives, parmi lesquelles: i) l'appel à propositions de la Commission pour des innovations sociales axées sur le renforcement des compétences des jeunes en situation de vulnérabilité; ii) l'initiative «Aim, Learn, Master, Achieve» (ALMA), qui aide plus de 800 jeunes NEET vulnérables à réintégrer le marché du travail ou à trouver des possibilités d'éducation et de formation; et iii) des projets menés par des jeunes dans le cadre du programme Youth4OutermostRegions.

Dans un contexte où l'augmentation de la productivité est déterminante pour l'avenir de l'UE, **toutes les compétences doivent être valorisées** sur les marchés du travail. L'Année européenne a montré à quel point les **approches qui donnent la priorité aux compétences** en matière de recrutement et de développement du personnel permettent aux employeurs de puiser dans un réservoir étoffé de talents et aux individus d'exploiter leur potentiel. Ces approches peuvent être complétées par des possibilités de **validation des compétences**, assurant la visibilité de l'apprentissage non formel et informel.

Les parties prenantes ont reconnu la contribution des **justificatifs numériques et des microcertifications** pour soutenir ces efforts et aider plus largement les individus dans leur carrière. Les évaluations de la

[22] La France et la Lituanie se sont concentrées sur l'amélioration des dispositifs de comptes de formation individuels déjà existants. La Belgique, la Tchéquie, l'Allemagne, la Grèce, l'Espagne, la Croatie, Chypre, la Lettonie, la Hongrie, la Pologne, la Roumanie et la Slovaquie élaborent actuellement de tels dispositifs.
[23] L'enquête PISA 2022 met en garde contre un déclin des compétences de base.
[24] Belgique (Flandre), Espagne, France, Croatie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Slovénie et Ukraine.

recommandation établissant le cadre européen des certifications et de la **décision Europass**[25] effectuées en mars 2024 ont confirmé que ces initiatives renforçaient la transparence et la compréhension commune des certifications et des compétences, ainsi que la confiance qu'elles inspirent.

2.5 Attirer les talents

Les débats qui ont émaillé l'Année européenne ont également rappelé que la compétitivité de l'UE passera notamment par sa capacité à **attirer des talents venus du monde entier.** Ces débats ont suscité divers échanges sur les questions suivantes: i) comment faciliter la reconnaissance des certifications et la validation des compétences acquises à l'étranger; ii) comment réduire la réglementation excessive des professions à l'échelon national et les charges administratives; iii) comment créer les conditions adéquates pour favoriser le recrutement et la fidélisation de talents venus de pays tiers dans les professions en pénurie; et iv) comment renforcer les partenariats avec les pays tiers en vue de créer des possibilités mutuellement bénéfiques de mobilité de la main-d'œuvre et d'instaurer des voies d'entrée légales.

Afin de rendre l'UE plus attrayante pour les talents étrangers et de simplifier la mobilité sur son territoire, la Commission a adopté, en novembre 2023, le train de mesures sur la mobilité des talents et des compétences, qui comprend une communication globale sur les compétences et la mobilité des talents, assortie d'une proposition de règlement portant création d'un réservoir européen de talents et d'une recommandation de la Commission sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers. Ces mesures ont ouvert la voie à l'adoption, le 13 mai 2024, d'une recommandation du Conseil intitulée «L'Europe en mouvement» sur les possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous. Les partenariats pour les talents conclus avec le Maroc, la Tunisie, l'Égypte, le Pakistan et le Bangladesh ont également été renforcés afin de stimuler la mobilité internationale et le développement des compétences de manière mutuellement bénéfique entre l'UE et les pays partenaires.

3. Mise en œuvre

L'Année européenne s'est traduite par de multiples échanges, qui ont pris différentes formes: une campagne de communication, des milliers de manifestations ainsi que des possibilités d'engagement variées pour les parties prenantes et les citoyens à travers toute l'Europe[26].

3.1 Gouvernance

L'Année européenne est le fruit d'un effort interinstitutionnel mené à l'échelon de l'UE par la Commission et ses agences, le Parlement européen, le Conseil de l'Union européenne, le Comité des régions et le Comité économique et social européen (CESE).

La direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (DG EMPL) a dirigé sa mise en œuvre en étroite coopération avec d'autres services de la Commission.

[25] Décision (UE) 2018/646 du Parlement européen et du Conseil du 18 avril 2018 concernant un cadre commun pour l'offre de meilleurs services dans le domaine des aptitudes et des certifications (Europass).
[26] La proposition de décision relative à l'Année européenne des compétences définit le nombre de manifestations organisées comme un indicateur clé de performance (ICP). D'autres ICP ont été définis dans le cadre de la stratégie de communication de l'Année européenne.

L'Année européenne a été mise en œuvre de manière décentralisée et collaborative. Pas moins de 38 pays, dont tous les États membres de l'UE, ont nommé un coordinateur national. Les coordinateurs nationaux ont joué un rôle clé.

3.2 Ressources

Les ressources allouées ont été affectées à la campagne de communication (6,75 millions d'euros), à l'organisation de manifestations phares, à la tenue de réunions avec les coordinateurs nationaux et des experts (0,935 million d'euros) ainsi qu'à la réalisation d'études pertinentes (0,106 million d'euros).

3.3 Campagne de communication

La Commission a organisé une campagne de communication à l'échelon de l'UE, ciblant les employeurs (principalement les PME), les professionnels, les demandeurs d'emploi, les NEET, les décideurs politiques, les parties prenantes et les prestataires de formation.

Le matériel de communication complet mis à la disposition de tous les États membres de l'UE dans leurs langues respectives comprenait une identité visuelle, un **site web** interinstitutionnel et une série d'outils de communication contenant du matériel promotionnel, des présentations et des ressources pour les médias sociaux prêts à l'emploi. Le **hashtag #EuropeanYearOfSkills** a été plébiscité et utilisé plus de 14 000 fois[27].

Les parties prenantes ont joué un rôle multiplicateur essentiel. Leurs posts (près de 7 000) ont été vus 61 millions de fois, preuve que l'Année européenne a suscité un vaste débat public.

Afin de promouvoir les parcours de perfectionnement et de reconversion professionnels, le projet «Real People, Real Skills» a présenté quelque 200 histoires individuelles émanant de 30 pays, accompagnées d'une vidéo.



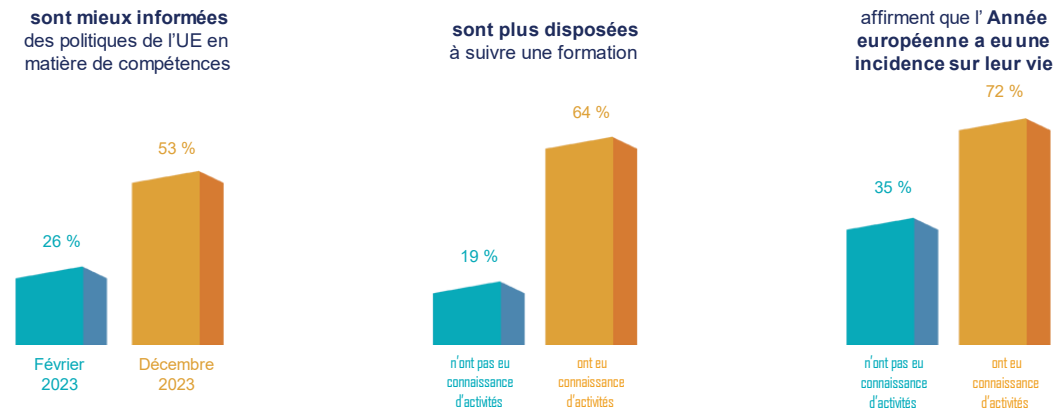
Vidéo «Real People Real Skills»

[27] 14 200 mentions du 9 mai 2023 au 8 mai 2024.

Les efforts déployés à différents niveaux dans le domaine de la communication ont donné les résultats suivants:

		en millions
	Téléspectateurs touchés par la campagne publicitaire télévisée dans cinq pays[28]	**41**
	Portée combinée de la publicité payante sur les réseaux sociaux, y compris Facebook (58 millions), Instagram (10,2 millions) et LinkedIn (860 000)	**69**
	Consultations du site web de la campagne	**3,6**
	Nombre de vues de la vidéo de la campagne sur YouTube	**69**
	Nombre de vues de la vidéo sur la plateforme de jeux Twitch	**21,4**
	Lecteurs touchés au travers de 64 partenariats médiatiques nationaux	**10,1**
	Personnes touchées par 32 influenceurs rémunérés sur les réseaux sociaux	**3,01**
	Personnes exposées à des publicités extérieures à Bruxelles, y compris l'aéroport	**4**

[28] Les besoins les plus importants en communication ont été recensés en Bulgarie, en Grèce, en Espagne, en Italie et en Roumanie.



Résultats de l'enquête menée auprès des citoyens

3.4 Manifestations

Plus de **2 100 manifestations** ont eu lieu tout au long de l'Année européenne dans **42 pays**, dont la totalité des États membres de l'UE. Ce chiffre témoigne des efforts qui ont été déployés pour promouvoir les compétences dans des contextes très variés. Les manifestations ont été organisées aussi bien par les institutions de l'UE et leurs agences que par des réseaux, des autorités nationales, des parties prenantes ou des citoyens.

Les activités mises en œuvre durant l'Année européenne se sont articulées autour de **six manifestations phares**, chacune visant des publics et des objectifs clés :

- le festival de l'année européenne des compétences, le 9 mai 2023, qui a totalisé 7 300 vues;
- la conférence intitulée «Making Skills Count», les 8 et 9 juin 2023, qui a rassemblé 1 300 participants;
- la semaine européenne des compétences professionnelles, du 23 au 27 octobre 2023, avec 500 manifestations nationales et régionales;
- le Forum européen de l'emploi et des droits sociaux, qui s'est tenu les 16 et 17 novembre 2023 et a rassemblé 2 200 participants;
- la manifestation Meet the Champions of Excellence, coorganisée avec le CESE le 23 février 2024, qui a rassemblé 800 participants; et
- la conférence intitulée «The European Year of Skills – What Comes Next?», qui a rassemblé 1 400 participants le 30 avril 2024.

Une série de **cinq réunions d'experts** a également eu lieu, avec des discussions stratégiques sur le financement des compétences, la veille stratégique sur les compétences, les approches donnant la priorité

aux compétences, les compétences à l'échelon régional (réunion coorganisée avec le Comité des régions) et la prospective pour explorer l'avenir d'une Europe compétente et qualifiée[29].

L'importance que revêtent les compétences dans tous les secteurs économiques a été mise en évidence, entre autres, au cours des éditions 2023-2024 de la Semaine verte de l'UE, de la Semaine européenne de l'énergie durable, de la Semaine européenne du code, du Forum européen sur la migration, de la Semaine européenne des régions et des villes, de la Rencontre des jeunes Européens, de la Semaine européenne de la jeunesse, ainsi que lors d'une conférence sur les réformes nécessaires pour soutenir le développement des compétences.

Ces efforts ont été étayés par d'autres institutions et agences de l'UE. Le **Parlement européen** a ainsi collaboré avec **cinq agences de l'UE** pour accueillir la manifestation «Skills, skills, skills!» le 20 septembre 2023. Le **Cedefop** a organisé 14 manifestations et participé à plus de 270 événements en rapport avec les compétences, tandis que la **Fondation européenne pour la formation** a organisé 144 événements. Enfin, les **représentations et les délégations de la Commission** ont organisé plus de 270 manifestations, réunions avec les parties prenantes concernées et autres activités de communication dans le cadre de l'Année européenne.

4. Actions futures en matière de compétences

Comme le souligne Mario Draghi dans son rapport sur «L'avenir de la compétitivité européenne», il est capital de continuer à investir dans les compétences des citoyens européens, à la fois pour les aider à assurer leur prospérité et pour garantir la compétitivité de l'économie européenne à l'échelle mondiale.

Ces questions clés ont émergé des discussions qui ont jalonné l'Année européenne. Elles alimenteront les actions futures dans le domaine des compétences:



[29] Pour plus de détails, voir le document de travail des services de la Commission.

Le 18 juillet 2024, la présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, a présenté au Parlement européen les orientations politiques pour le mandat 2024-2029 de la Commission , en soulignant ceci:



> ***L'Europe a besoin de franchir un nouveau palier radical pour ses ambitions et ses actions, pour tous les niveaux de compétences et pour tous les types de formation et d'éducation.***
>
> **Ursula von der Leyen**

Le 5 mars 2025, la Commission a adopté l'**union des compétences**, une nouvelle vision globale conjuguant les politiques de l'éducation, de la formation et de l'emploi au cœur de la compétitivité de l'Europe. Cette union des compétences vise à donner aux citoyens les moyens d'acquérir un solide socle de compétences et de s'engager sur la voie du perfectionnement et de la reconversion professionnels tout au long de la vie, afin de mener une existence pleinement épanouissante. De quoi renforcer la compétitivité des entreprises, en les aidant à trouver les talents dont elles ont besoin pour générer une croissance durable et créer des emplois de qualité. Un autre objectif est de garantir la transparence des compétences et des qualifications, de même que leur fiabilité et leur reconnaissance partout dans l'Union européenne, indépendamment du lieu où elles ont été acquises.

5. Conclusion

L'Année européenne a réussi à promouvoir dans toute l'Europe[30] mais aussi aux échelons national et régional[31] un état d'esprit tourné vers le perfectionnement et la reconversion professionnels. Les Européens sont désormais plus nombreux à connaître les politiques en matière de compétences[32] et à désirer se former[33].

Les débats sur les compétences qui ont jalonné l'Année européenne ont montré avec force combien il importe d'adopter une culture de l'apprentissage tout au long de la vie et de transformer les systèmes de compétences. Une telle démarche nécessite une vision stratégique, soutenue par un engagement politique sur le long terme, des approches pangouvernementales solides, une implication forte des parties prenantes et un financement adéquat.

Si elles reconnaissent que l'Année européenne constitue un point de départ important, les parties prenantes appellent unanimement à entretenir cette dynamique, attestant ainsi de la nécessité d'un changement durable d'état d'esprit.

À l'avenir, la Commission s'appuiera sur les résultats de l'Année européenne pour faire progresser la mise en œuvre d'initiatives visant à combler les déficits de compétences et à faire advenir une ère nouvelle, axée sur le perfectionnement et la reconversion professionnels en continu, dans la perspective d'instaurer une

[30] Enquête menée auprès des parties prenantes en juin 2024 (747 répondants): 84 % se sont déclarés d'accord.
[31] Enquête menée auprès des coordinateurs nationaux en juin 2024 (33 répondants): 31 se sont déclarés d'accord.
[32] Enquête menée auprès des parties prenantes en juin 2024: «91 % des répondants pensent que l'Année européenne a sensibilisé le public à la question du développement des compétences». Enquête menée auprès des citoyens en décembre 2023: «53 % connaissent les politiques de l'UE en matière de compétences, contre 26 % avant l'Année européenne».
[33] Enquête menée auprès des citoyens en décembre 2023: «64 % des personnes exposées à la campagne étaient davantage disposées à suivre une formation».

union des compétences propre à soutenir la compétitivité et la préparation de l'UE. Pour ce faire, la Commission travaillera en étroite collaboration avec les États membres, les pays partenaires, les partenaires sociaux, la société civile et d'autres parties prenantes. Bien que l'Année européenne se soit achevée, les travaux visant à promouvoir davantage le développement des compétences, à renforcer la résilience du marché du travail européen et à aider les personnes à mener une vie prospère et épanouissante se poursuivront.