Journal officiel
de l'Union européenne

FR
Série C

C/2025/770

11.2.2025

Avis du Comité économique et social européen

Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans les secteurs des transports, de l'énergie, des infrastructures et du numérique

(avis d'initiative)

(C/2025/770)

Rapporteur: **Thomas KATTNIG**

Conseiller	Simon THEURL
Décision de l'assemblée plénière	15.2.2024
Base juridique	Article 52, paragraphe 2, du règlement intérieur
Compétence	Section «Transports, énergie, infrastructures et société de l'information»
Adoption en section	26.9.2024
Adoption en session plénière	5.12.2024
Session plénière n°	592
Résultat du vote (pour/contre/abstentions)	166/1/4

1. Conclusions et recommandations

1.1. Le CESE souligne le défi croissant que représentent les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans les secteurs des transports, de l'énergie, des infrastructures et des technologies numériques. Ces derniers sont essentiels pour assurer la prospérité et la durabilité écologique de l'Union, et ils revêtent une importance capitale pour sa compétitivité future et le pacte vert pour l'Europe. En outre, dans les domaines de l'éducation, de la santé et des soins, les besoins en travailleurs qualifiés et les réformes sont déterminants pour accroître l'offre de main-d'œuvre et, dans le cas de l'éducation, pour jeter les bases nécessaires à la formation de personnel qualifié.

1.2. Le CESE estime que des mesures plus ambitieuses s'imposent pour parvenir à une transition juste, ce qui suppose de promouvoir des emplois de qualité, d'augmenter l'attractivité des secteurs concernés, de promouvoir la productivité, d'équilibrer le marché du travail et d'améliorer les conditions de travail ([1]). Il s'agira aussi, entre autres, de promouvoir la convergence sociale ascendante, de garantir une formation adéquate, d'imposer des conditions à l'allocation des fonds publics, de renforcer la négociation collective en respectant à la lettre les normes de la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD), de faire appliquer le principe du «contrôle par l'humain» sur le lieu de travail ([2]) et de chercher à mettre fin aux emplois précaires et aux stages non rémunérés.

1.3. Le CESE recommande à la Commission de bien définir les besoins en main-d'œuvre et en compétences, en considérant les travailleuses et travailleurs qualifiés comme une catégorie de personnel dotée de qualifications spécifiques. Il est essentiel de prendre en considération les avancées en matière de salaires et de conditions de travail lorsque l'on cherche à déterminer les pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Pour ce processus d'évaluation, le CESE suggère également de tenir compte de la durée que nécessite habituellement le recrutement de la main-d'œuvre par les entreprises, ainsi que des fluctuations sur le plan économique, des pénuries à court terme et de l'évaluation des partenaires sociaux.

([1]) Avis du Comité économique et social européen — Vers une proposition législative sur la transition juste et des outils stratégiques de l'UE à même de renforcer la dimension sociale du pacte vert pour l'Europe, (JO C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) L'avis en cours du Comité économique et social européen — Une intelligence artificielle au service des travailleurs: leviers pour exploiter le potentiel et atténuer les risques de l'IA dans le cadre des politiques de l'emploi et du marché du travail» aborde cette question en détail.

1.4. Le CESE soutient l'intégration des catégories de personnes sous-représentées sur le marché du travail, l'acquisition de compétences, la formation et l'éducation, l'amélioration des conditions de travail, ainsi que la mobilité équitable au sein de l'Union pour les travailleurs et les apprenants.

1.5. Nombre d'entreprises sont confrontées au problème que pose le départ fréquent de travailleurs qu'elles ont formés vers des entreprises concurrentes. Pour pallier ces effets dissuasifs et aider les entreprises à proposer des formations sur le lieu de travail, par exemple en apprentissage, les États membres pourraient mettre en œuvre des fonds en faveur de la formation, administrés de manière tripartite dans le respect des caractéristiques des différents systèmes nationaux. Ces fonds pourraient être alimentés principalement par les entreprises; lorsque c'est possible, les dispositions pratiques seront définies dans le cadre de négociations collectives. Les entreprises formatrices pourront alors bénéficier d'un soutien.

1.6. Les États membres de l'Union jouent un rôle important pour répondre à la demande de travailleurs qualifiés et ils devraient s'efforcer de réformer les systèmes éducatifs. De surcroît, les mesures d'éducation et de qualification financées par des fonds publics devraient se concentrer sur des secteurs présentant une valeur stratégique pour l'économie et la société, qui doivent être recensés en coopération avec les partenaires sociaux et répondre aux objectifs de l'Union tels qu'ils sont énoncés dans le pacte vert.

1.7. Le CESE souligne qu'il vaut mieux former les ressortissants de pays tiers présents sur le territoire de l'UE et accélérer leur intégration sur le marché du travail plutôt que de recruter des talents dans des pays tiers.

1.8. Le CESE suggère de concevoir et financer des programmes ciblés, une orientation axée sur l'apprenant et des mesures de soutien coordonné, afin de faciliter l'entrée sur le marché du travail des populations qui y sont sous-représentées et des groupes défavorisés ([3]), s'agissant notamment des femmes dans les métiers des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, mais aussi des personnes issues de la migration, des personnes handicapées ou des travailleurs âgés.

1.9. Se concentrer sur l'amélioration des compétences de base et élaborer un plan stratégique pour l'éducation dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) pourrait permettre de remédier au manque d'enseignants qualifiés dans ces domaines, mais aussi pousser davantage de femmes et de filles à y suivre des études ou à y faire carrière. Il convient aussi de donner à l'enseignement et à la formation professionnels l'importance qu'ils méritent, car ils préparent les personnes au travail et leur donnent les compétences recherchées par les entreprises, y compris grâce à la proposition de stratégie européenne pour l'enseignement et la formation professionnels.

1.10. Le CESE salue les efforts consentis par la Commission pour répondre au besoin de main-d'œuvre et de travailleurs qualifiés grâce à un plan d'action, et il invite les institutions et les États membres de l'Union à approfondir, en étroite coopération avec les partenaires sociaux, les aspects abordés ci-après, en tenant compte des remarques et recommandations formulées en détail, et à prendre en considération le point de vue de la cohésion régionale ainsi que les dimensions économique, écologique et sociale lors de la conception et de la mise en œuvre de ce plan d'action.

2. **Éléments de contexte**

2.1. L'Europe est confrontée à des changements démographiques qui se caractérisent par un vieillissement de la population et une baisse des taux de natalité, avec pour conséquence une forte réduction de l'offre de main-d'œuvre ([4]). Entre 2009 et 2023, dans l'Union, la population active a reculé, passant de 272 millions à 263 millions, et cette baisse devrait se poursuivre. Les évolutions technologiques requièrent des compétences nouvelles et spécialisées, en particulier dans le domaine des technologies vertes et de la numérisation. Pourtant, beaucoup d'entreprises éprouvent des difficultés à assurer, en interne, la formation professionnelle et continue de leurs employés ([5]). La proportion d'entreprises formatrices ([6]) varie fortement entre les États membres, et, à l'échelle de l'Union des Vingt-sept, elle est passée de 60,2 % en 2015 à 54,9 % en 2020. En outre, dans certains cas, les salaires et les conditions de travail ([7]) poussent la main-d'œuvre et le personnel qualifié à se tourner vers des emplois plus attrayants dans d'autres secteurs. Depuis quelques années, ces phénomènes ont déjà entraîné une augmentation des besoins en main-d'œuvre et en compétences dans certains secteurs, et il est probable que ces besoins resteront un défi à l'avenir, tant sur le plan stratégique que pour les entreprises.

([3]) «Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe» (suivi et évaluation des systèmes européens d'orientation tout au long de la vie), https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9196.

([4]) Données Eurostat relatives au déclin de l'offre de main-d'œuvre.

([5]) Données Eurostat relatives à la formation professionnelle et continue en entreprise.

([6]) Cours sur le perfectionnement professionnel continu, «Proportion d'entreprises formatrices par rapport à l'ensemble des entreprises», source: Eurostat.

([7]) Zwysen, Wouter (2023), *Labour shortages – turning away from bad jobs* («Pénuries de main-d'œuvre — se détourner des mauvais emplois»; en anglais), note politique de l'Institut syndical européen (ETUI). Online: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2. C'est dans ce contexte que la Commission européenne a présenté un plan d'action ([8]) qui s'inscrit dans une série de mesures instaurées au cours du cycle législatif européen 2019-2024 pour répondre aux besoins en main-d'œuvre et en compétences. Ce plan d'action est axé sur cinq domaines stratégiques: 1) encourager «l'activation» (mise en activité) des groupes sous-représentés sur le marché du travail; 2) soutenir le développement des compétences grâce à l'enseignement et à la formation pour répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail; 3) améliorer les conditions de travail et l'attrait des emplois; 4) encourager la mobilité de la main-d'œuvre et des apprenants au sein de l'UE; et 5) attirer des talents issus de pays tiers. Le plan d'action souligne par ailleurs l'importance de la coopération avec les partenaires sociaux. S'il se félicite de la direction imprimée au plan d'action, le CESE estime néanmoins qu'il convient d'affiner la définition des termes et notions qui y figurent, et de veiller à le doter de ressources financières suffisantes.

2.3. On constate, dans plusieurs secteurs, des inadéquations de compétences et des pénuries de main-d'œuvre qui sont appelées à s'amplifier. À cet égard, les États membres ont une importante mission à assumer, en assurant un bon enseignement de base et des politiques du marché du travail adéquates, ainsi qu'en promouvant l'éducation et l'intégration des ressortissants de pays tiers déjà présents sur leur territoire. Les employeurs ont un rôle tout aussi crucial à jouer pour ce qui est de renforcer la formation sur le lieu de travail, puisqu'ils rivalisent les uns avec les autres pour attirer les travailleurs en leur offrant des emplois toujours plus attrayants. Le CESE estime qu'il appartient aussi aux entreprises de satisfaire leurs propres besoins en main-d'œuvre, notamment en travailleurs qualifiés, en proposant des emplois attrayants, ainsi que des formations et des qualifications adaptées à chaque poste. Dans le même temps, le CESE est d'avis que les États membres et les partenaires sociaux devraient s'engager à adapter les qualifications, y compris dans les domaines de l'enseignement et de la formation professionnels, aux besoins en travailleurs qualifiés sur le marché du travail ([9]). À cet égard, les États membres et les employeurs sont appelés à jouer un rôle cardinal pour financer et promouvoir la participation à la formation. Renforcer le partenariat social permet d'améliorer la qualité de l'emploi et ainsi de mieux répondre à leurs besoins de main-d'œuvre.

2.4. On manque souvent de données réelles et de définitions normalisées pour mener des discussions sur les pénuries de main-d'œuvre dans les États membres. Pour être fiables et représentatives, les enquêtes et les prévisions en matière de main-d'œuvre et de compétences devraient reposer sur des méthodologies rigoureuses, afin de faire apparaître les tendances et les enjeux réels, sans se limiter à des perspectives isolées, comme c'est le cas des analyses fondées uniquement sur des offres d'emploi ou sur des études menées auprès d'entreprises ([10]). Pour justifier et stimuler les dépenses publiques engagées dans le cadre de la politique du marché du travail ou d'autres mesures publiques, il convient de définir clairement les notions de «demande de travail» et de «demande de compétences», qui doivent par ailleurs refléter la valeur ajoutée pour les citoyens, être déterminées en coopération avec les partenaires sociaux et se concentrer sur les déséquilibres structurels ([11]). Dans ce contexte, les mesures prises par l'État peuvent être motivées par des ambitions politiques et stratégiques, telles que la réalisation des objectifs du pacte vert pour l'Europe ([12]). En outre, la formulation d'objectifs politiques clairs procure une sécurité sur le plan juridique et en matière de planification, ce qui permet d'évaluer avec exactitude les besoins futurs en main-d'œuvre qualifiée.

2.5. Recenser les besoins en main-d'œuvre et en compétences ainsi que les inadéquations correspondantes se révèle une tâche complexe, qui produit des résultats divergents du fait de la disparité des définitions, des méthodes et des données. Plusieurs études font état d'importants besoins en main-d'œuvre et en compétences dans les secteurs des transports, de l'énergie, des infrastructures et des technologies numériques ([13]). Selon les prévisions 2035 du Cedefop en matière de compétences, les pénuries en matière de personnel hautement qualifié dans les domaines de la science et de l'ingénierie ainsi que de travailleurs dans le secteur de la construction resteront importantes au cours de la prochaine décennie ([14]). De même, les projets prévus par les législations nationales font déjà apparaître un besoin de main-d'œuvre dans ces domaines. Le CESE souligne l'importance particulière que ces secteurs revêtent sur le plan stratégique et sociétal pour ce qui est de réaliser les objectifs de l'UE tels qu'ils figurent dans le pacte vert pour l'Europe.

2.6. On constate, en fonction des activités, des inadéquations touchant au type et au niveau des qualifications ([15]). Les différences entre les hommes et les femmes jouent un rôle déterminant en la matière; on note en outre des disparités régionales. S'agissant des travailleurs hautement qualifiés, on observe des inadéquations parmi les titulaires de formations de niveau intermédiaire (niveaux 3 et 4 de la classification internationale type de l'éducation), à savoir un excédent de diplômés de troisième niveau (titulaires, par exemple, d'une licence) parallèlement à une pénurie de professionnels de l'artisanat (apprentis), domaine dans lequel ce sont les entreprises qui assurent les formations.

([8]) Commission européenne, «Plan d'action visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences».
([9]) Avis du Comité économique et social européen — Les services professionnels dans le cadre de la transition écologique, (JO C, C/2025/765, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).
([10]) «Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs?» (Comprendre les pénuries de main-d'œuvre en Europe: impossibilité de répondre à la demande de compétences ou mauvais emplois?) https://www.cedefop.europa.eu/fr/publications/6220.
([11]) Une offre excédentaire peut ainsi persister pour certaines activités, alors qu'en parallèle, la demande perdure dans d'autres secteurs.
([12]) Commission européenne, «Le pacte vert pour l'Europe».
([13]) Eurofound (2023), «Mesures visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre: Enseignements pour la politique future».
([14]) https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast.
([15]) Réseau européen des services de l'emploi (EURES) (2022), *Report on labour shortages and surpluses* («Rapport sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre»; en anglais). Online: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. L'offre de main-d'œuvre féminine est à mettre en lien avec le manque de structures d'accueil pour les enfants et de services de soins pour les personnes dépendantes, deux considérations qui sont déterminantes pour la participation des femmes au marché du travail, au même titre que de nombreux autres facteurs, dont, entre autres, les traditions et les pratiques qui donnent souvent lieu à des actes de violence et de harcèlement, par exemple dans les transports publics, ou encore la nécessité d'un soutien accru de la part des familles ([16]). Le CESE recommande la mise en place, à l'échelle de l'UE, de campagnes pour favoriser l'égalité d'accès au travail visant, d'une part, à améliorer les conditions de travail dans les professions majoritairement féminines et à y accroître la participation masculine, et, d'autre part, à inciter les femmes à étudier, à se former et à postuler à des emplois hautement qualifiés dans les secteurs confrontés à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) ([17]), d'autant que, comme le souligne le rapport Draghi ([18]), le nombre d'hommes diplômés en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques est deux fois plus élevé que celui de femmes.

2.8. Le CESE invite la Commission et les États membres à prolonger la dynamique de l'Année européenne de la jeunesse 2022 et de l'Année européenne des compétences, en encourageant les jeunes à travailler dans les secteurs des transports, de l'énergie, des infrastructures et du numérique, et estime qu'il est absolument nécessaire, tout au long de la chaîne de valeur, de perfectionner les formations qui permettent aujourd'hui d'acquérir les compétences essentielles dans ces domaines, afin de mieux les adapter aux spécificités recensées.

3. **Observations générales**

Renforcer la participation des partenaires sociaux

3.1. Le CESE insiste sur la nécessité d'intervenir de manière plus ambitieuse et plus globale, tant au niveau européen que national, pour remédier efficacement aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Il convient de soutenir ces mesures en renforçant le dialogue social relatif aux politiques en matière de compétences, conformément à la déclaration tripartite de Barcelone ([19]) et à la déclaration de Val Duchesse ([20]).

Améliorer les conditions de travail

3.2. Le CESE estime que des mesures plus ambitieuses s'imposent pour parvenir à une transition juste, ce qui suppose de promouvoir des emplois de qualité, d'augmenter l'attractivité des secteurs concernés, de promouvoir la productivité, d'équilibrer le marché du travail et d'améliorer les conditions de travail. Il s'agira aussi, entre autres, de promouvoir la convergence sociale ascendante, de garantir une formation adéquate, d'imposer des conditions à l'allocation des fonds publics, de renforcer la négociation collective en respectant à la lettre les normes de la CSRD, de faire appliquer le principe du «contrôle par l'humain» sur le lieu de travail ([21]) et de chercher à mettre fin aux emplois précaires et aux stages non rémunérés.

Recenser les besoins

3.3. Le CESE souligne qu'Eurostat doit définir le plus uniformément possible les besoins en main-d'œuvre et en compétences, et précise qu'il est crucial d'utiliser les enquêtes et autres types de données pour obtenir des informations sur les compétences ([22]). Le CESE propose à cette fin d'exploiter au mieux les indicateurs prévus par la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises, en particulier ceux qui concernent l'évolution des salaires, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes au sein des entreprises, ainsi que les plans de promotion des travailleuses. Parmi les autres indicateurs à prendre en considération figurent le taux d'embauche des travailleurs formés par les services publics de l'emploi et les institutions apparentées, les délais moyens de recrutement et la durée des vacances de postes. Les mégadonnées provenant des offres d'emploi en ligne peuvent servir à comprendre en temps réel les tendances en matière de compétences pour les postes et les secteurs moteurs de la transition écologique, comme l'énergie renouvelable ([23]).

([16]) JO C 443 du 22.11.2022, p. 63.
([17]) Voir JO C 429 du 11.12.2020, p. 77, JO C 100 du 16.3.2023, p. 16, JO C 75 du 28.2.2023, p. 56 et JO C 443 du 22.11.2022, p. 63.
([18]) Rapport de Mario Draghi, «The Future of European Competitiveness» (L'avenir de la compétitivité européenne) — partie A, chapitre 2, page 35, septembre 2024.
([19]) Déclaration tripartite de Barcelone sur l'Année européenne des compétences.
([20]) Sommet des partenaires sociaux à Val Duchesse (europa.eu).
([21]) L'avis en cours du CESE sur le thème «Une intelligence artificielle au service des travailleurs: leviers pour exploiter le potentiel et atténuer les risques de l'IA dans le cadre des politiques de l'emploi et du marché du travail» aborde cette question en détail.
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9197.

Responsabiliser les entreprises

3.4. Nombre d'entreprises sont confrontées au problème que pose le départ fréquent de travailleurs qu'elles ont formés vers des entreprises concurrentes. Pour pallier ces effets dissuasifs et aider les entreprises à proposer des formations sur le lieu de travail, par exemple en apprentissage, les États membres pourraient mettre en œuvre des fonds en faveur de la formation, administrés de manière tripartite dans le respect des caractéristiques des différents systèmes nationaux. Ces fonds pourraient être alimentés principalement par les entreprises; dans la mesure du possible, les dispositions pratiques seront définies dans le cadre de négociations collectives. Les entreprises formatrices pourront alors bénéficier d'un soutien.

S'appuyer sur les politiques éducatives pour développer les compétences

3.5. Le CESE se félicite que, dans son plan d'action, la Commission européenne se fixe pour objectif de soutenir le développement des compétences grâce à l'enseignement et à la formation. Le système éducatif permet en effet d'acquérir les compétences de base requises pour suivre une formation spécialisée. Le CESE invite l'Union à promouvoir des politiques éducatives qui commencent dès l'enseignement primaire, afin de prévenir les décrochages et de garantir l'égalité des chances.

3.6. Le CESE fait valoir que les mesures soutenant la mobilité à des fins d'apprentissage peuvent contribuer de manière significative à relever les niveaux d'enseignement. Si le réservoir européen de talents contribue à fournir des informations sur les possibilités de formation, sa portée reste très limitée lorsqu'il s'agit d'offrir aux travailleurs migrants de vraies possibilités en matière de migration de la main-d'œuvre, et ce, quels que soient le niveau de qualification et le domaine d'activité. Le CESE recommande d'étoffer ce dispositif en y incluant des explications et une assistance concernant les demandes de bourses d'études, et de prendre des mesures pour lutter contre les «faux détachements» et ainsi garantir que les exigences légales en matière de détachement transfrontalier de la main-d'œuvre ne soient pas contournées. De plus, le CESE encourage la Commission européenne à accroître l'offre de bourses européennes de qualification destinées aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi, dans une optique de perfectionnement et de reconversion professionnels, afin d'améliorer leurs perspectives de progression de carrière. Qui plus est, les exigences nationales en matière de visas, qui entravent aujourd'hui l'accès au marché du travail, devraient être abolies en introduisant un droit d'entrée unique. Il convient également 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 ([24]).

Développer les compétences dans le cadre des politiques du marché du travail

3.7. Le CESE estime que la «veille stratégique sur les besoins en compétences», expliquée dans le rapport Draghi ([25]), qui implique d'obtenir des informations fiables, détaillées et comparables sur les compétences nécessaires et disponibles, ainsi que les flux souhaités au sein des États membres et entre ceux-ci, doit être améliorée pour guider les investissements d'une manière qui soit davantage axée sur la demande, et permettre de repérer les insuffisances et d'y remédier.

3.8. Pour que l'Union ne soit pas laissée pour compte lors du développement de l'intelligence artificielle (IA), nous devons mettre en place une collaboration transfrontière au sein de l'Union, et permettre aux chercheurs, aux entrepreneurs et aux institutions de travailler plus efficacement ensemble. Grâce à cette approche, l'Union pourra décloisonner les disciplines et les secteurs, et ainsi promouvoir le développement de nouvelles compétences requises pour prendre le virage vers l'IA. Pour ce faire, il conviendra d'introduire une cinquième liberté, comme l'a proposé Enrico Letta dans son rapport ([26]).

3.9. Le CESE souligne l'importance que revêtent les politiques du marché du travail ([27]), qui peuvent contribuer à la formation des jeunes avant leur entrée sur le marché du travail ou en début de carrière, et ainsi aider dans une large mesure à satisfaire les besoins en main-d'œuvre qualifiée. En outre, les politiques actives du marché du travail peuvent instaurer des mesures spécifiques dans les domaines de la formation, de la reconversion et du perfectionnement professionnel, tout en ouvrant des perspectives attrayantes en matière de reconversion professionnelle. Cette démarche ne peut être couronnée de succès que si l'on y associe activement les partenaires sociaux, le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels ainsi que, le cas échéant, les parties prenantes régionales ([28]).

([24]) Avis du CESE sur le «Train de mesures sur la mobilité des talents», JO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Rapport de Mario Draghi, «The Future of European Competitiveness» (L'avenir de la compétitivité européenne) — partie A, chapitre 2, page 35, septembre 2024.
([26]) Rapport d'Enrico Letta sur l'avenir du marché unique, avril 2024.
([27]) JO C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. Le CESE signale que le fait de placer rapidement les chômeurs sur le marché du travail apparaît incompatible avec les mesures relevant de la politique du marché du travail qui visent à garantir des compétences de qualité. Pour satisfaire les besoins en main-d'œuvre qualifiée à l'avenir, il importe de rééquilibrer les objectifs des politiques du marché du travail, en privilégiant l'acquisition de compétences à long terme plutôt qu'une insertion rapide. Le CESE invite la Commission européenne, les États membres et les partenaires sociaux à renforcer les politiques en matière d'éducation et de formation des adultes afin de faire de l'éducation et de la formation inclusive et de qualité pour les compétences de la vie courante un droit pour tous les adultes, dans l'optique d'atteindre et de dépasser l'objectif de 60 % de participation annuelle à cette formation. Il importe aussi que les investissements, les réformes nécessaires et un dialogue social efficace visant à favoriser le développement des compétences, conformément au premier principe du socle européen des droits sociaux relatif au droit à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie, soient intégrés dans le cadre du Semestre européen.

3.11. Le CESE apprécie le potentiel que recèle la garantie européenne pour la jeunesse, mais souligne la nécessité de prendre des mesures pour le concrétiser. La Commission européenne doit superviser la mise en œuvre de cette garantie par les États membres et contrôler le respect des normes, tout en assurant un financement suffisant et en veillant à mieux associer les partenaires sociaux et les services publics de l'emploi des États membres au processus de mise en œuvre.

Accroître l'offre de main-d'œuvre

3.12. Le CESE soutient les efforts visant à intégrer dans le marché du travail les personnes qui en sont les plus éloignées. Il estime cependant que le concept d'inactivité devrait aussi tenir compte de facteurs structurels tels que la discrimination à l'encontre des personnes handicapées, des personnes âgées et des chômeurs de longue durée. En outre, les personnes présentant une capacité de travail partielle sont souvent négligées. En revanche, les concepts de participation et d'intégration accordent quant à eux de l'importance aux obstacles structurels qui nuisent à une intégration rapide sur le marché du travail, parmi lesquels l'absence des qualifications requises, ou encore les restrictions de santé d'ordre professionnel ou liées à l'âge, les contraintes financières, le manque de compétences en matière d'orientation professionnelle, la méconnaissance du potentiel de ses propres compétences, la méfiance envers les institutions et l'accès limité à l'information. Les politiques du marché du travail axées sur la participation se penchent, entre autres, sur les problèmes de discrimination à l'embauche et sur la nécessité d'adapter les emplois aux différentes étapes de la vie, de garantir l'accessibilité des lieux de travail aux personnes handicapées et de prévoir les infrastructures nécessaires, dont notamment des structures de garde d'enfants, de manière à encourager l'intégration sur le marché du travail.

3.13. Pour accroître l'offre de main-d'œuvre dans un contexte de vieillissement démographique, le CESE préconise en outre d'adapter le travail à l'âge et de faire baisser le nombre de congés de maladie et d'abandons de poste.

3.14. Au-delà du renforcement des compétences, le plan d'action de la Commission européenne comprend aussi des dispositions destinées à accroître l'offre de main-d'œuvre. Le CESE se félicite que des mesures soient prévues pour assurer une participation durable au marché du travail. Tout en exploitant autant que possible le réservoir de talents, le CESE recommande de développer le potentiel que représentent, en matière de main-d'œuvre et de compétences, les ressortissants de pays tiers déjà présents sur le territoire de l'Union. À cette fin, il convient de leur ménager des possibilités de basculer d'une démarche visant à obtenir une protection internationale (une procédure d'asile, par exemple) vers une demande de permis de séjour européen pour les professionnels, qui serait nouvellement créé ([29]). De plus, il s'impose d'investir dans la formation et la qualification, de préciser très clairement les compétences existantes et de veiller à uniformiser la reconnaissance des diplômes. Dernier point, mais non des moindres, pour ce qui est des domaines où un besoin de formation a été identifié selon les critères définis dans le présent avis, il importe que les personnes engagées dans une procédure d'asile aient la possibilité de participer au marché du travail et aux mesures en faveur de la formation, plutôt que de rester bloquées dans la procédure d'asile pendant bien trop longtemps, comme c'est encore trop souvent le cas à l'heure actuelle.

3.15. Il faut encourager la possibilité, pour les jeunes demandeurs d'asile et les bénéficiaires du droit d'asile, d'accéder à une formation professionnelle initiale, dans la perspective de s'installer comme résidents de longue durée à l'issue de leur formation.

([29]) Hinterberger (2023), *Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU* («Régularisations des migrants en séjour irrégulier dans l'UE»; en anglais), ISBN 978-3-7489-1279-8, Nomos Online-Shop (nomos-shop.de).

3.16. Des financements européens devraient garantir, dans tous les États membres, que les personnes concernées obtiennent correctement et rapidement les connaissances linguistiques nécessaires, qu'elles acquièrent le niveau de formation de base de leur pays d'accueil et qu'elles aient la possibilité de suivre une formation spécialisée complémentaire.

Bruxelles, le 5 décembre 2024.

Le président
du Comité économique et social européen
Oliver RÖPKE