



Bruxelles, le 5.3.2025
COM(2025) 90 final

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

L'Union des Compétences

L'Union des Compétences

La compétitivité de l'Europe réside dans ses citoyens. Notre capital humain est essentiel à la prospérité de l'UE, à sa résilience économique et à son économie sociale de marché unique. Elle est essentielle pour accroître la croissance de notre productivité, rendre nos industries plus compétitives et innovantes, attirer des investissements supplémentaires, ainsi que pour un marché unique dynamique et une sécurité économique accrue. Donner la priorité aux personnes et investir dans les compétences est souvent payant. Dans le contexte de la concurrence mondiale pour les talents et de la diminution de la population en âge de travailler dans l'UE, la compétitivité de l'Europe repose sur des compétences orientées vers l'avenir, qui contribuent à la cohésion économique, sociale et territoriale. Le capital humain est également essentiel pour promouvoir la préparation et la sécurité dans la situation géopolitique actuelle.

Pour être compétitive et se préparer à l'avenir, l'UE doit soutenir et préparer ses citoyens en leur donnant les aptitudes et les compétences nécessaires pour réussir dans l'apprentissage, le travail et la vie, comme le souligne la boussole de la compétitivité pour l'UE ¹. L'économie sociale de marché de l'Europe, qui repose solidement sur l'éducation, la formation, la recherche, l'innovation et la démocratie, peut servir de base solide.

1. Le problème : le besoin de compétences plus nombreuses et de meilleure qualité

L'Union des compétences² vise à soutenir le développement de systèmes d'éducation, de formation et de compétences de qualité, inclusifs et adaptables afin d'accroître la compétitivité de l'UE. Dans ce contexte, l'amélioration de l'intelligence des compétences au niveau de l'UE sera d'une importance capitale pour des politiques efficaces et ciblées.

Les pénuries et les déficits de main-d'œuvre qualifiée, la vitesse insuffisante de la transformation et la gouvernance fragmentée et inefficace entravent la compétitivité de l'UE, comme l'ont souligné les rapports Draghi³, Letta⁴ et Niinistö ⁵. Ils constituent un obstacle à la croissance de la productivité et à l'innovation, entravant les efforts de décarbonation et de numérisation.

1.1 Pénuries et déficits de main-d'œuvre qualifiée

L'Europe ne produit pas suffisamment de diplômés qualifiés de l'enseignement supérieur et de l'enseignement et de la formation professionnels, ni ne permet à suffisamment de personnes de se perfectionner ou de se recycler tout au long de leur vie professionnelle. De plus, dans la concurrence mondiale pour les talents, l'Europe a du mal à être une destination attrayante. Les pénuries de main-d'œuvre qualifiée sont souvent exacerbées dans les régions moins développées, éloignées et ultrapériphériques. Les personnes handicapées ou issues de l'immigration rencontrent souvent des obstacles supplémentaires dans le développement de leurs compétences, ce qui se traduit par un potentiel inexploité dans la main-d'œuvre de l'UE.

¹ [Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Une boussole de compétitivité pour l'UE, COM\(2025\) 30 final.](#)

² Les compétences doivent être comprises au sens large tout au long de la communication. Elle englobe des aptitudes, des connaissances et des compétences pour la vie, bien au-delà des compétences nécessaires pour le marché du travail.

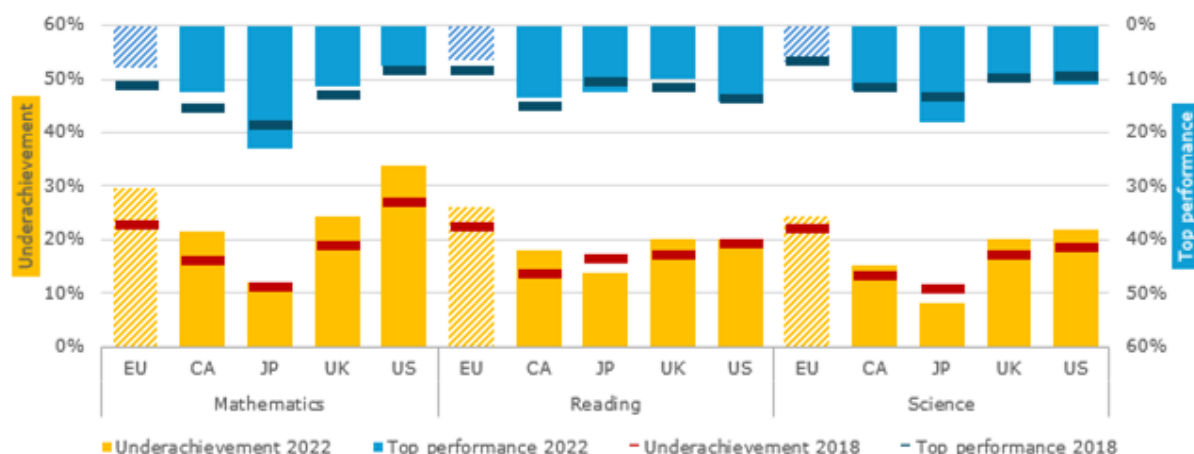
³ L'avenir de la compétitivité européenne, rapport de Mario Draghi.

⁴ Bien plus qu'un marché - Rapidité, sécurité, solidarité, renforcement du marché unique pour assurer un avenir durable et la prospérité à tous les citoyens de l'UE, rapport d'Enrico Letta.

⁵ Plus sûrs ensemble : renforcer la préparation et l'état de préparation civils et militaires de l'Europe, rapport de Sauli Niinistö, ancien

Président de la République de Finlande, en sa qualité de Conseiller spécial du Président de la Commission européenne.

Dès l'école : l'Europe est à la traîne en matière de compétences de base. Les résultats des jeunes de 15 ans en mathématiques, en lecture et en sciences ont chuté, poursuivant ainsi une tendance à la baisse, comme le montrent les récentes données PISA ⁶. De même, près de la moitié des jeunes Européens manquent de compétences numériques de base.



Source : Commission européenne 2024 : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d9d9adad-c71b-11ee-95d9-01aa75ed71a1/language-en>

Dans l'enseignement et la formation professionnels : l'enseignement et la formation professionnels (EFP) ont toujours été une voie vers des emplois de qualité et des carrières épanouissantes dans des professions moyennement qualifiées. Les qualifications professionnelles sont très demandées, notamment là où de graves pénuries de main-d'œuvre persistent⁷. Les compétences vertes font partie des nombreuses compétences indispensables développées dans le cadre de l'EFP et sont essentielles à la réussite d'une transition verte et d'une économie circulaire. Dans l'ensemble, parmi les professions en pénurie les plus répandues dans l'UE, deux tiers sont des professions artisanales qui nécessitent généralement une formation professionnelle⁸. Les pénuries dans ces domaines, ainsi que dans d'autres secteurs clés comme l'agriculture et la pêche, pourraient même s'aggraver, car la proportion de jeunes travailleurs (âgés de moins de 30 ans) dans ces professions est faible, ce qui rend la nécessité d'un renouvellement générationnel plus aiguë.

Dans l'enseignement supérieur : d'ici 2035, plus de la moitié des nouveaux emplois seront dans des professions hautement qualifiées. Pourtant, l'Europe ne produit pas assez de talents hautement qualifiés. L'Europe doit investir et soutenir la mise en commun des ressources dans l'enseignement supérieur afin d'accroître l'accès à l'innovation, aux connaissances de pointe et aux compétences de haut niveau, notamment par le biais de programmes d'études conjoints au sein d'alliances d'établissements d'enseignement supérieur, telles que les alliances d'universités européennes.

Poursuivre au niveau des adultes : le perfectionnement et la reconversion seront essentiels tout au long de la vie et de la carrière des gens, mais un adulte sur cinq a du mal à lire et à écrire⁹, et moins de 40 % de la population adulte participe à des études ou à une formation¹⁰, bien en deçà de l'objectif de 60 % fixé pour 2030. Cette part est beaucoup plus faible

⁶ Le rapport de l'étude PISA 2022 souligne une détérioration des performances éducatives et des inégalités plus profondes

⁷ Rapport EURES sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre 2023 :

<https://www.ela.europa.eu/en/publications/labour-shortages-et-excédents-europe-2023>

⁸ L'augmentation des déficits de compétences est également un problème à résoudre pour la préservation du patrimoine culturel.

⁹ Les adultes possèdent-ils les compétences dont ils ont besoin pour prospérer dans un monde en mutation ?, Enquête sur les compétences des adultes 2023, OCDE : https://www.oecd.org/en/publications/do-adults-have-the-skills-they-need-to-thrive-in-a-changing-world_b263dc5d-en.html

¹⁰ Statistiques de l'éducation et de la formation des adultes, Eurostat : https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-expliquée/index.php?title=Adult_learning_statistics

chez les adultes peu qualifiés (18,4 %). Près de la moitié de la population adulte n'a pas de compétences numériques de base, alors que plus de 90 % des emplois l'exigent¹¹. Les contraintes de temps, les considérations financières, les responsabilités en matière de soins et la motivation sont quelques-uns des obstacles qui empêchent les adultes de participer à la poursuite de l'apprentissage.

Écart entre les sexes : Si, dans l'ensemble, les jeunes femmes sont plus nombreuses que les hommes à obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur, il y a près de deux fois plus d'hommes que de femmes qui étudient les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM), tant dans l'enseignement supérieur que dans l'enseignement et la formation professionnels. Cela a un impact important sur la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail et limite le potentiel d'innovation de l'UE.

Déficit de compétences financières et entrepreneuriales : les Européens n'ont pas les compétences financières et entrepreneuriales nécessaires pour investir davantage et pour lancer et développer des startups à succès. Cela limite considérablement le potentiel d'innovation et de croissance de l'UE.

Concurrence mondiale pour les talents : l'UE est moins attrayante pour les ressortissants talentueux de pays tiers que d'autres membres de l'OCDE tels que le Canada, les États-Unis et l'Australie¹². En outre, certains des meilleurs talents de l'UE trouvent à l'étranger de meilleures opportunités pour créer des entreprises ou exceller dans le monde universitaire.

Pénuries aiguës de main-d'œuvre et risque de pénurie de main-d'œuvre dans des secteurs en mutation rapide et en période de crise : l'Europe est confrontée à des pénuries de compétences et à des pénuries potentielles dans des secteurs critiques en cas de catastrophes et de crises. Il n'y a pas suffisamment de cartographie des besoins en main-d'œuvre, de formation des nouveaux segments de la main-d'œuvre ou d'afflux suffisant de travailleurs qualifiés.

1.2 Écart de vitesse de transformation

Les systèmes d'éducation et de formation en Europe sont à la traîne face aux transformations technologiques rapides et à l'évolution des compétences nécessaires pour faire avancer la décarbonation de l'économie¹³ et réduire les dépendances dans les secteurs stratégiques.

L'Europe est confrontée à un défi croissant pour répondre à la demande de talents qualifiés dans les domaines des STIM, en particulier dans des secteurs stratégiques tels que les technologies propres et circulaires, les technologies numériques, l'aérospatiale et la défense, y compris dans des secteurs traditionnels qui s'appuient de plus en plus sur des outils numériques nécessitant des compétences en STIM. Bien que nous produisions des professionnels hautement qualifiés, leur quantité est insuffisante pour combler les lacunes. Près de quatre PME sur cinq dans l'UE ont du mal à trouver des travailleurs possédant les compétences nécessaires

- les start-ups et les scale-ups étant durement touchées, en particulier dans les technologies de pointe telles que l'IA, les semi-conducteurs et l'informatique quantique. Ces pénuries touchent tous les secteurs, y compris les transports, l'alimentation et l'énergie, limitant la croissance économique et étouffant l'innovation.

Le déclin des compétences de base chez les jeunes de 15 ans est étroitement lié au manque d'enseignants spécialisés en mathématiques et en sciences, ce qui souligne le besoin urgent d'attirer des enseignants et des formateurs et de mieux les soutenir grâce à un développement professionnel continu dans ces domaines critiques. De plus, à mesure que les besoins et les attentes des jeunes générations évoluent, une nouvelle vision de l'éducation et des cheminements de carrière peut être

nécessaire pour s'aligner sur le paysage changeant du travail et de l'innovation.

¹¹ Le rapport sur l'état de la décennie numérique 2024 souligne que seulement 55,6 % de la population de l'UE possède au moins des compétences numériques de base (contre un objectif de 80 %) et qu'au rythme actuel, le nombre de spécialistes des TIC n'atteindra que 12 millions d'ici à 2030, soit bien en deçà de l'objectif de 20 millions.

¹² Attractivité des talents 2023, OCDE : <https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html>

¹³ Le « *plan d'action industriel de l'UE pour le secteur automobile* » vise à relever les défis de l'innovation et du leadership à l'avenir technologies, la transition propre et la décarbonation et les compétences nécessaires pour y parvenir.

Il est tout aussi important de doter les citoyens, aux quatre coins de l'Europe et de toutes les générations, des compétences nécessaires pour relever les défis sociétaux urgents, tels que le changement climatique, les pressions exercées sur les institutions démocratiques et les menaces qui pèsent sur notre sécurité intérieure, y compris la cybersécurité et les menaces hybrides, tout en veillant à ce qu'ils puissent saisir les opportunités offertes par la transition écologique et numérique.

En fin de compte, l'Europe doit mieux utiliser les compétences existantes en améliorant la reconnaissance des qualifications au-delà des frontières et en reconnaissant les compétences acquises en dehors de l'éducation formelle. De nombreuses personnes ont du mal à faire reconnaître leurs compétences lorsqu'elles se déplacent au sein de l'UE ou arrivent de pays tiers, ce qui entraîne une sous-utilisation des talents.

1.3 Gouvernance fragmentée et intelligence des compétences

Les politiques en matière de compétences sont étroitement liées à l'éducation, au travail, à la politique économique et financière et à l'inclusion sociale. Cependant, ces domaines sont souvent régis par différents ministères ou départements, tant au niveau national que régional, chacun ayant ses propres priorités.

En outre, une multitude d'acteurs abordent les compétences sous différents angles de manière insuffisamment coordonnée : systèmes d'éducation et de formation, industrie, services publics de l'emploi, partenaires sociaux, société civile.

Cette fragmentation entrave les investissements intelligents et ne permet pas de disposer d'une intelligence des compétences adéquate.

En raison d'une consolidation insuffisante, d'un manque de prévoyance et d'une collaboration efficace entre les différents organismes ayant une expertise en matière d'intelligence des compétences, il est difficile de faire correspondre l'offre et la demande futures de compétences, y compris en vue de faciliter la migration légale.

Bien que les efforts déployés par les États membres en matière d'éducation et de compétences se soient intensifiés, les défis sont trop importants et urgents pour être relevés par les seuls États membres. Une action au niveau de l'UE peut accélérer la transformation des compétences et de l'éducation dont l'Europe a besoin pour combler les déficits de compétences, accélérer les déficits et les lacunes en matière de prise de décision. Il est également primordial d'associer étroitement les pays candidats, ainsi que les candidats potentiels et les pays du voisinage, aux réformes et aux initiatives pertinentes prévues dans l'Union des compétences, car ces pays sont également confrontés à des défis similaires.

Ce sont les trois raisons pour lesquelles l'Europe a besoin d'un changement radical d'ambition et d'action. L'Union des compétences est une stratégie ambitieuse visant à assurer l'éducation et les compétences dans l'UE, soutenue par un nouveau modèle de coopération visant à proposer des solutions audacieuses, fondées sur un ensemble clair d'objectifs (section 2), d'actions clés (section 3), de moyens financiers (section 4) et d'une gouvernance plus efficace (section 5).

2. L'Union des compétences : objectifs

L'Union des compétences vise à faire en sorte que **chacun en Europe, où qu'il se trouve, soit en mesure de construire des bases solides en matière de compétences et de s'engager dans le développement et la reconversion tout au long de la vie**, conformément au socle européen des

droits sociaux. Son objectif est de soutenir les systèmes européens d'éducation et de formation afin d'offrir à tous, y compris à tous les jeunes, quels que soient leur origine et leur lieu de résidence, l'égalité des chances d'accéder à l'éducation, à l'apprentissage tout au long de la vie, à des emplois de qualité et de traverser les transitions et les crises. Des bases et des compétences éducatives plus solides sous-tendent également les valeurs de l'UE telles que la démocratie, les droits de l'homme, la solidarité, l'inclusion sociale et la diversité, en aidant les citoyens à devenir plus résilients face à la mésinformation et à la désinformation, à la radicalisation et au recrutement dans la criminalité, et en leur donnant les moyens de contribuer à une Europe plus verte, plus juste et plus cohésive.

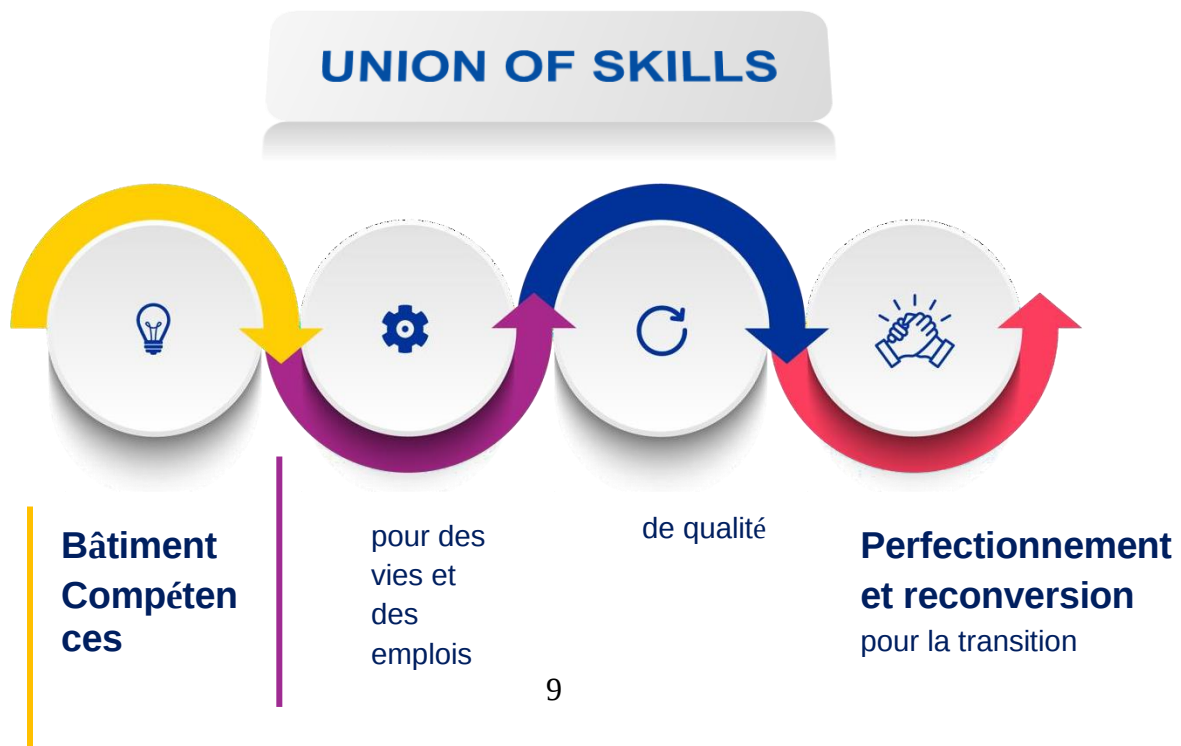
Le deuxième objectif est d'aider **les entreprises à être compétitives** et résilientes, en permettant aux employeurs, et en particulier aux PME, de trouver plus facilement des personnes possédant les compétences dont elles ont besoin pour créer une croissance durable et des emplois de qualité. C'est aussi un appel aux entreprises à investir dans le perfectionnement et la reconversion de leurs travailleurs de toutes les générations afin de s'adapter aux défis et aux opportunités en constante évolution. Dans le même temps, elle reconnaît que les entreprises, en particulier les PME et les start-ups/scale-ups, ont besoin d'incitations et d'un soutien adéquats pour rendre ces investissements réalisables.

Enfin, l'Union des compétences s'efforcera de **faire en sorte que les compétences et les qualifications - quel que soit l'endroit où elles sont acquises en Europe - soient transparentes, fiables et reconnues** dans l'ensemble du marché unique, ce qui permettra aux individus d'exercer leur droit à la libre circulation et aux employeurs, notamment aux PME, de recruter efficacement au-delà des frontières. C'est aussi un appel aux États membres à œuvrer en faveur d'une reconnaissance rapide des compétences et des qualifications acquises en dehors de l'UE.

3. Principaux axes de l'Union des compétences

Pour atteindre les objectifs énoncés ci-dessus, l'Union des compétences :

- **Développer les compétences nécessaires pour occuper des emplois et des vies de qualité** grâce à une base éducative solide, avec une approche inclusive d'apprentissage tout au long de la vie.
- **Monter en compétences et requalifier** une main-d'œuvre agile maîtrisant la transition numérique et propre, notamment les personnes ayant des compétences faibles et moyennes.
- **Faire circuler les compétences** grâce à la libre circulation des personnes dans l'UE, en libérant ainsi tout le potentiel du marché unique.
- **Attirer, développer et retenir les talents.**



numérique et
verte

Circulant Compétenc es

à l'échelle de
l'UE pour la
compétitivité

Attirer, dévelo pper et retenir les talents

pour l'avenir de
l'Europe

L'Union des compétences s'appuiera sur les actions déjà menées dans le cadre de l' **espace européen de l'éducation**¹⁴, de l' **agenda européen des compétences**¹⁵ et de l' **espace européen de la recherche**. Sur cette base, la Commission collaborera avec les acteurs de l'éducation et de la formation, de l'emploi et du marché du travail, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes afin d'intégrer la gouvernance de l'éducation et des compétences dans le cadre de l'Union des compétences. La Commission reconnaît pleinement le rôle primordial des États membres en la matière, tel qu'il est établi aux articles 165 et 166 du TFUE, et agira dans le cadre de ses compétences lors de la mise en œuvre de ces actions.

A. Développer des compétences pour la vie grâce à une base éducative solide

La forte baisse des **compétences de base** de nos jeunes – y compris les compétences numériques – est une bombe à retardement pour nos systèmes éducatifs et pour la compétitivité de l'Europe. L'enquête PISA 2022 met en évidence des tendances inquiétantes : 30 % des jeunes de 15 ans de l'UE n'ont pas de compétences minimales en mathématiques, tandis qu'environ 25 % ont des difficultés en lecture et en sciences¹⁶. Quelque 43 % des élèves de huitième année ont des difficultés avec la littératie numérique de base, confirmant une tendance à la baisse¹⁷.

Alors qu'en moyenne, l'UE est en voie d'atteindre l'objectif fixé à l'horizon 2030 de réduire le décrochage scolaire à moins de 9 %, les garçons, les jeunes handicapés et les apprenants issus de l'immigration sont plus exposés au risque de quitter l'école prématurément. En outre, l'UE est loin de l'objectif de l'UE pour 2030 de moins de 15 % de proportion d'élèves en difficulté par rapport à il y a 10 ans. **Le milieu socio-économique** reste un prédicteur important des résultats scolaires, les apprenants défavorisés étant 6,1 fois plus susceptibles d'être gravement sous-performants dans les compétences de base que leurs pairs plus favorisés¹⁸. Il existe des **écarts entre les sexes** en lecture, les filles étant plus susceptibles d'être parmi les plus performantes dans tous les pays de l'UE, et les garçons légèrement plus jeunes dans les sciences. Des écarts peuvent être observés dans **les zones rurales** par rapport aux zones urbaines, notamment en ce qui concerne la lecture¹⁹ et les compétences numériques²⁰. La proportion de jeunes ruraux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est limitée par rapport aux zones urbaines²¹.

L'UE risque donc de prendre encore plus de retard dans la course technologique mondiale, où les besoins en matière d'intelligence artificielle (IA), d'automatisation et de cybersécurité remodelent les industries et les sociétés. Dans les domaines de la défense, de l'aérospatiale et des technologies de fusion, des compétences avancées en STIM sont essentielles pour réduire la dépendance vis-à-vis des fournisseurs non européens et développer des capacités de nouvelle génération. Cependant, entre 2015 et 2022, il y a eu une baisse globale (-7 %) des titulaires de doctorat dans les domaines des STIM, les chiffres ayant diminué pour les sciences naturelles, les mathématiques et les statistiques (-13,1 %) et pour les TIC, les technologies de l'information et de la communication (-25,5 %) ; et n'a augmenté que dans l'ingénierie, l'industrie manufacturière et la construction (+9,4 %).

De plus, la promotion des approches STEAM, qui intègrent la science, la technologie, l'ingénierie, les arts et les mathématiques en éliminant les barrières disciplinaires, favorise la pensée créative. Ceci

¹⁴ Résolution sur un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation pour la période 2021-2030. [JO C 497 du 10.12.2021.](#)

¹⁵ Stratégie européenne en matière de compétences : https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_en

¹⁶ [Le double défi de l'équité et de l'excellence en matière de compétences de base dans l'UE : une analyse comparative de l'UE des résultats du PISA 2022](#)

¹⁷ [Étude internationale sur la maîtrise de l'informatique et de l'information \(ICILS\) en Europe, 2023](#)

¹⁸ [Moniteur de l'éducation et de la formation 2024](#)

¹⁹ Pour plus de détails sur l'éducation scolaire dans les zones rurales, voir OCDE (2021), « Fournir une éducation de qualité en milieu rural communautés.

²⁰ Même s'il s'est amélioré au cours des dernières années, un écart de 15 % subsiste (COM(2024) 450 final).

²¹ Eurostat (2022).

L'ensemble des compétences est très recherché par les employeurs²². Il facilite également la littératie numérique et financière en dotant les élèves des compétences nécessaires pour comprendre le fonctionnement des systèmes numériques et financiers.

Dans le même temps, il est urgent de s'attaquer aux **disparités entre les sexes**, car les femmes restent sous-représentées dans de nombreux domaines des STIM, notamment l'ingénierie et l'informatique, tandis que les hommes sont sous-représentés dans des secteurs tels que la santé, le bien-être et la profession enseignante.

Il est essentiel de rendre la **profession enseignante** plus attrayante et plus équilibrée entre les sexes, de s'attaquer aux pénuries d'enseignants, notamment dans les STIM, et de retenir les talents, et de veiller à ce que les enseignants soient mieux équipés pour faire face à l'échec scolaire et aux changements technologiques. Par exemple, seuls 40 % des enseignants sont prêts à utiliser les technologies numériques dans l'enseignement. Alors que 68 % des adolescents utilisent déjà l'IA, les systèmes éducatifs ne disposent pas des cadres nécessaires pour intégrer efficacement l'IA dans l'apprentissage²³.

Le développement de compétences pour la vie, y compris les médias, l'éducation numérique, la pensée critique ou la cybersécurité de base, est essentiel pour la préparation globale de l'Europe face aux crises, y compris en termes de résilience démocratique. Dans ce contexte, les apprenants ont également besoin de solides compétences de base et avancées, en particulier dans les domaines des STIM, mais aussi de connaissances et de compétences civiques. Il est nécessaire d'améliorer la préparation aux risques dans les systèmes d'éducation et de formation afin de garantir que l'UE et ses États membres puissent continuer à fonctionner en toutes circonstances, en assurant des fonctions sociétales clés.

L'apprentissage non formel et informel, le travail de jeunesse, les initiatives culturelles, la participation au sport et le volontariat peuvent également offrir aux gens de précieuses opportunités de développer des connaissances, des compétences, des attitudes et des comportements pour grandir et devenir des citoyens actifs.

Principaux résultats attendus aux niveaux européen, national, régional et local

★ Développer des bases solides en matière d'éducation et de formation

- Renforcer le soutien à l'alphabétisation de base, aux mathématiques, aux sciences, aux compétences numériques et à la citoyenneté par le biais d'un **plan d'action sur les compétences de base**. Dans le cadre d'un projet pilote de **soutien aux compétences de base**, la Commission collaborera avec les États membres intéressés à l'élaboration d'un cadre de mesures d'intervention efficaces, soutenues par des fonds de l'UE, en faveur des enfants et des jeunes qui ont des difficultés à acquérir des compétences de base. Un **prix européen de l'école innovante** récompensera les écoles qui font preuve d'une innovation exceptionnelle dans la modification des programmes scolaires pour enseigner aux élèves les compétences STEM et la citoyenneté, notamment grâce à la coopération avec les entreprises et les autorités locales. La Commission propose de compléter l'objectif actuel en matière de compétences de base comme suit : D'ici à 2030,
 - **La part des élèves en littératie, en mathématiques, en sciences et en compétences numériques devrait être inférieure à 15 %, tandis que la part des meilleurs résultats en littératie, en mathématiques et en sciences devrait être d'au moins 15 %.**
- Sur la base d'un réexamen du plan d'action en matière d'éducation numérique, la Commission

présentera une **feuille de route à l'horizon 2030 sur l'avenir de l'éducation et des compétences numériques afin de promouvoir l'égalité** d'accès à l'éducation numérique pour tous. Un écosystème européen solide de l'éducation numérique préparera l'avenir et établira des partenariats à long terme avec des technologies éducatives basées dans l'UE et des solutions européennes développées de manière indépendante. Une initiative sur **l'IA dans l'éducation et la formation** établira un cadre de maîtrise de l'IA et soutiendra l'intégration de l'IA dans l'enseignement et la formation, en répondant au besoin de sécurité en ligne et de bien-être numérique, en luttant contre la désinformation et la mésinformation,

²² Rapport 2023 du Forum économique mondial sur l'avenir de l'emploi : <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>

²³ [Fondation Vodafone 2025 \(L'IA dans les écoles européennes\)](#)

tout en promouvant l'innovation dans l'éducation. Le cadre de compétences numériques sera mis à jour d'ici la fin de 2025 pour tenir compte des nouvelles technologies émergentes, y compris l'IA.

- Fournir un soutien par le biais d'un **plan stratégique d'éducation en STIM** afin d'inverser la tendance à la baisse des compétences en STIM à l'école et d'attirer plus d'étudiants dans les filières et les carrières en STIM. Attirer plus de filles et de femmes dans les études en STIM, y compris les études et les carrières numériques, est un objectif central de ce plan. En outre, la Commission propose un objectif stratégique en matière de scolarisation dans les STIM : d'ici à 2030,
 - la proportion d'étudiants inscrits dans les domaines des STEM dans l'EFP initial de niveau moyen devrait être d'au moins 45 %²⁴, avec au moins 1 étudiant sur 4 de sexe féminin²⁵.
 - la proportion d'étudiants inscrits dans les domaines STEM au niveau tertiaire devrait être d'au moins 32 %²⁶, avec au moins 2 étudiants sur 5 de sexe féminin²⁷.
 - la proportion d'étudiants inscrits à des programmes de doctorat en TIC devrait être d'au moins 5 %²⁸, avec au moins 1 étudiant sur 3 de sexe féminin.
- Améliorer l'attractivité des **enseignants et des carrières académiques**, à travers :
 - un **programme de l'UE pour les enseignants et les formateurs**, qui aide les États membres à lutter contre les pénuries d'enseignants, à améliorer les conditions de travail des enseignants et à améliorer les perspectives de carrière.
 - un **cadre européen de compétences pour le personnel académique** de l'enseignement supérieur, complétant le cadre européen de compétences pour les chercheurs (ResearchComp) existant. Pour revaloriser les rôles pédagogiques dans le monde universitaire, il est nécessaire de reconnaître davantage l'enseignement innovant, le développement de l'apprentissage tout au long de la vie et des possibilités de formation grâce aux microcertifications, la création d'opportunités d'éducation transnationales ou l'établissement d'une coopération avec les employeurs²⁹.
- ★ **Développer un système d'enseignement et de formation professionnels (EFP) attrayant et innovant**

Accroître l'attractivité, l'excellence et l'inclusivité de l'EFP grâce à une stratégie européenne pour l'EFP. La stratégie se concentrera sur le rôle de l'EFP dans le soutien à la compétitivité et à l'innovation de l'UE, à la cohésion économique, territoriale et sociale et au renouvellement des générations en remédiant aux pénuries et aux inadéquations de compétences, en renforçant l'attractivité, la qualité et la pertinence de l'EFP sur le marché du travail et en soutenant la mobilité et l'internationalisation. La stratégie s'attaquera également aux stéréotypes sexistes et autres dans les choix d'études et s'appuiera sur les avantages et les résultats de l'EFP sur le marché du travail afin que l'EFP devienne un parcours d'apprentissage aussi valorisé que l'enseignement supérieur, y compris pour les femmes.

★ **Créer un système d'enseignement supérieur inclusif et tourné vers l'avenir**

- Présenter une initiative visant à **accroître l'accessibilité de l'enseignement supérieur** à un plus grand nombre d'apprenants et d'âges – afin de répondre à la demande croissante de diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché du travail, une tendance qui devrait s'accroître fortement avec les emplois futurs – et promouvoir les services de soutien

²⁴ En 2022, la part des étudiants inscrits dans les domaines STEM dans la formation professionnelle initiale de niveau moyen était de 36,2 % (dernières données disponibles). À l'horizon 2030, l'UE doit s'appuyer sur une augmentation annuelle moyenne d'environ 1,1 point de pourcentage.

²⁵ La proportion de femmes inscrites dans les domaines des STIM dans la formation professionnelle initiale de niveau moyen (par rapport au total des inscriptions dans les STIM) était de 16,1 % en 2022 (dernières données disponibles). À l'horizon 2030, l'UE doit s'appuyer sur une augmentation annuelle moyenne d'environ 1,1 point de pourcentage.

²⁶ La part des étudiants inscrits dans les domaines des STEM au niveau tertiaire était de 27,1 % en 2022 (dernières données disponibles). L'objectif à l'horizon 2030 au niveau de l'UE est de s'appuyer sur une augmentation annuelle moyenne d'environ 0,6 point de pourcentage.

²⁷ La proportion de femmes inscrites dans les domaines des STIM au niveau tertiaire (sur le total des inscriptions dans les STIM) était de 31,8 % en 2022 (dernières données disponibles). L'objectif au niveau de l'UE pour 2030 est de prévoir une augmentation annuelle moyenne d'environ 1 point de pourcentage.

²⁸ En hausse par rapport à 3,7 % en 2022

²⁹ [Recommandation du Conseil du 25 novembre 2024 relative à des carrières attrayantes et durables dans l'enseignement supérieur.](#)

pour le bien-être des étudiants, en leur apportant un soutien ciblé pour qu'ils réussissent. Il aidera les établissements d'enseignement supérieur et leur personnel à mettre en œuvre les principes, les lignes directrices et les indicateurs relatifs à l'accès élargi et à la dimension sociale de l'enseignement supérieur, adoptés dans le cadre du processus de Bologne en 2024.

- o Stimuler l'éducation à l'entrepreneuriat à tous les niveaux, avec davantage de modules dédiés – y compris transfrontaliers – dans les universités, en coopération avec leur écosystème innovant. Cela aide les étudiants à acquérir les compétences et l'état d'esprit nécessaires pour démarrer des entreprises et créer des emplois.

Principaux résultats attendus

Plan d'action sur les compétences de base

[T1 2025] Programme de soutien aux
compétences de base (projet pilote) [2026]

Feuille de route 2030 sur l'avenir de l'éducation et des compétences
numériques [T4 2025] Initiative sur l'IA dans l'éducation [2026]

Plan stratégique pour l'enseignement des
STEM [T1 2025] Agenda de l'UE pour les
enseignants et les formateurs [2026]

Cadre européen de compétences pour le personnel académique [2026]

Stratégie européenne pour l'enseignement et la formation

B. Montée en compétences et reconversion pour garantir des compétences orientées vers l'avenir

Le rythme et l'ampleur des transformations en cours sont sans précédent. Les compétences ont toujours été l'un des avantages concurrentiels de l'Europe. Disposer des bons outils pour améliorer les compétences et se recycler, de manière réactive et efficace, aidera les entreprises et les employeurs européens à être compétitifs, facilitera les transitions d'un emploi à l'autre et veillera à ce que personne ne soit laissé pour compte.

Le perfectionnement et la reconversion sont une responsabilité partagée. Les pouvoirs publics aux niveaux européen, national, régional et local ont leur rôle à jouer, mais il en va de même pour les entreprises, les partenaires sociaux, les prestataires d'éducation et de formation, les organisations de la société civile, les communautés locales et les particuliers.

Les projections futures du marché du travail soulignent l'urgence d'agir pour garantir les compétences dont l'Europe a besoin. La Commission a déjà identifié 42 professions faisant l'objet de pénuries à l'échelle de l'UE. Les pénuries les plus importantes concernent les métiers de la construction, les transports, certaines professions de santé telles que les infirmières et les médecins spécialistes, ainsi que les soignants³⁰. Ils sont susceptibles d'augmenter avec l'IA, la robotique, les processus basés sur les données et la transition propre qui transforme les industries³¹.

³⁰ Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil portant création d'une réserve de talents de l'UE (COM(2023) 716).

³¹ Les effectifs du secteur de l'énergie devront augmenter de 50 % d'ici 2030 pour déployer les énergies renouvelables, les réseaux et les technologies d'efficacité énergétique.

La participation à l'éducation et à la formation des adultes reste insuffisante, puisque seulement 39,5 % des adultes suivent une formation chaque année³², ce qui est bien en deçà de l'objectif global de l'UE de 60 % d'ici à 2030. Les adultes peu qualifiés, qui ont le plus besoin de formation, participent encore moins. Les taux d'activité sont également en moyenne plus faibles dans les régions moins développées et dans les régions en transition. Les femmes et les groupes vulnérables tels que les personnes handicapées se heurtent à des obstacles supplémentaires qui entravent leur participation à la formation. Dans ce contexte, la feuille de route pour les droits des femmes favorisera l'égalité des chances et l'accès au perfectionnement et à la reconversion.

Nous devons autonomiser les citoyens âgés qui sont prêts à continuer de contribuer au marché du travail. En outre, les initiatives politiques qui profitent mutuellement à plusieurs générations devraient être soutenues. Les milieux de travail multigénérationnels répondent à des besoins diversifiés, investissent dans des transferts bidirectionnels de connaissances et de compétences entre les jeunes et les citoyens plus âgés et, en fin de compte, sont bénéfiques pour l'ensemble de la société.

Une grande partie du perfectionnement est constituée de formations sur le lieu de travail dispensées par les employeurs. En 2020, 67,4 % des entreprises ont proposé des formations, mais la participation varie considérablement selon les secteurs, les industries et les pays. Les services publics de l'emploi ne répondent pas suffisamment aux besoins de formation des adultes qui souhaitent se recycler pour changer de profession ou de secteur.

L'un des principaux obstacles à l'entrée en formation chez les adultes peu qualifiés est le manque de motivation³³. Les expériences négatives de l'apprentissage en milieu scolaire peuvent avoir un « effet cicatriciel ». Des approches alternatives sont nécessaires, impliquant un ensemble plus large d'acteurs pour stimuler les adultes à s'engager dans des activités d'apprentissage dans des environnements de confiance ou nouveaux.

Le dialogue social à tous les niveaux – européen, national et local – est essentiel pour façonner le développement des compétences par le biais de la négociation collective, de la gestion des fonds de formation et de développement, des services d'orientation et de l'adéquation entre les emplois et les compétences. Cela sera davantage promu.

Principaux résultats attendus au niveau du secteur public au niveau européen, national ou régional

★ Perfectionnement et reconversion des adultes

- **Continuer d'appuyer la mise en œuvre des comptes d'apprentissage individuels (CEI)** ³⁴ afin de donner à tous les moyens de se perfectionner et de se recycler, quel que soit leur statut d'emploi. ILA peut aider les personnes touchées par les transitions à acquérir les compétences nécessaires pour s'orienter vers de nouvelles professions. De nombreux États membres pilotent de tels programmes, mais il faudra poursuivre leur déploiement, leur évaluation et leur consolidation dans les années à venir.
- **Développer l'utilisation des microcertifications** en tant que solutions d'apprentissage flexibles, conformément à l'approche européenne³⁵, afin de garantir qu'elles soient fiables, compréhensibles, délivrées numériquement et comparables entre les secteurs et les pays. Pour ce faire, il faudra impliquer activement tous les types de prestataires de microcertifications, notamment les prestataires de formation privés, en plus des établissements d'enseignement et de formation. Le cas échéant, les microcertifications devraient être liées aux cadres de qualification nationaux et européens. Des orientations sur les instruments d'assurance qualité

renforceront la confiance et l'adoption des microcertifications dans les processus de recrutement. L'objectif est également d'augmenter le nombre de

³² VET Data insights : what is happening with vocational education and training and adult learning in the European Union, Cedefop : <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/what-happening-vocational-education-and-training-and-adult-learning-european-union>

³³ Le manque de motivation des adultes est un problème récurrent identifié par tous les États membres au cours de l'Année européenne des compétences.

³⁴ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 relative aux comptes individuels de formation (2022/C 243/03)

³⁵ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 relative à une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité (2022/C 243/02)

délivrées par des centres d'excellence professionnelle, des alliances d'universités européennes et des académies de compétences de l'UE, et d'accroître leur utilisation par les entreprises dans le recrutement et la promotion des carrières, en se concentrant en particulier sur les secteurs stratégiques.

- **Soutenir les activités d'apprentissage par les pairs pour les États membres sur des espaces d'apprentissage communautaires innovants** afin d'inciter et de motiver les adultes ayant de faibles compétences de base à se perfectionner en opérant dans des environnements où ils se sentent plus à l'aise. Encourager les États membres à collaborer avec les services publics de l'emploi et les services sociaux pour aider les adultes à améliorer leurs compétences de base et à les mettre en œuvre le cas échéant. Dans ce contexte, des approches intergénérationnelles pourraient être testées.
- **Élaborer et mettre en place un projet pilote de garantie de compétences**, afin de garantir que les travailleurs des secteurs en restructuration ou exposés au chômage aient la possibilité de développer davantage leur carrière dans d'autres secteurs et/ou entreprises. En favorisant leur perfectionnement et leur reconversion, conformément aux stratégies de transition nationales, régionales et/ou sectorielles pertinentes, la garantie de compétences soutiendra leurs perspectives d'emploi et leur sécurité d'emploi.
- Évaluer, dans le cadre de la révision du règlement général d'exemption par catégorie^{n° 36}, si les règles en matière **d'aides d'État applicables à la formation** doivent être mises à jour afin d'inciter davantage l'industrie, y compris l'économie sociale, à investir dans le perfectionnement et la reconversion des travailleurs, pour une transition juste.

★ **Tirer parti des partenariats public-privé et promouvoir la coopération dans les secteurs stratégiques**

- **Renforcer et rationaliser le pacte pour les compétences afin de** soutenir les secteurs stratégiques dans leur développement et leur reconversion, notamment par le biais de partenariats à grande échelle conformément à la boussole de compétitivité, à l'accord pour une industrie propre et à la future stratégie de l'Union de la préparation. Le renforcement des partenariats à grande échelle soutiendra l'élaboration de solutions sectorielles³⁷. Le pacte renforcé s'attaquera à la fragmentation des initiatives et améliorera les liens entre elles, telles que les académies des compétences de l'UE, l'alliance européenne pour l'apprentissage, les centres d'excellence professionnelle et les alliances d'universités européennes. Des améliorations seront apportées aux synergies intersectorielles entre les membres du Pacte, au partage des connaissances et des ressources tout au long de la chaîne de valeur (par exemple, intelligence des compétences, profils professionnels, programmes d'études, modules de formation). Les membres du pacte se sont engagés à améliorer la formation de 25 millions de travailleurs d'ici 2030. La Commission appelle les membres du pacte à au moins doubler leurs engagements.
- **Examiner et mettre en œuvre des académies de compétences de l'UE ciblées.** Un examen sera effectué des académies existantes, y compris les académies de l'industrie Net-Zero, afin d'évaluer les facteurs de réussite. Sur la base de cette analyse, un nombre ciblé d'académies sera déployé, en s'appuyant sur les modèles les plus performants, afin de fournir les compétences nécessaires à l'industrie pour la transition verte et numérique et le Clean Industrial Deal. Ils devraient cibler des secteurs stratégiques tels que la défense, l'automobile, l'économie circulaire, l'éolien, les réseaux, l'alimentation, les domaines numériques tels que l'IA, le quantique, les mondes virtuels et les semi-conducteurs. En juin 2025, la Commission lancera

le réseau Industrie-Universités de l'Académie des compétences en cybersécurité et promouvra la création de cybercampus pour les compétences en cybersécurité dans divers États membres et régions. L'Institut européen d'innovation et

³⁶ Règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité, tel que modifié, texte consolidé <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:02014R0651-20230701>

³⁷ partenariats à grande échelle existent dans les secteurs suivants : aérospatiale et défense, agroalimentaire, construction, industries créatives et culturelles, numérique, industries énergivores, santé, électronique, mobilité-transports-automobile, proximité et économie sociale, énergies renouvelables, retail, textiles et écosystèmes touristiques.

D'ici 2028, 1 million d'apprenants pourront acquérir les compétences nécessaires dans des secteurs stratégiques, en collaboration avec les entreprises, en accordant une attention particulière à la participation à l'équilibre entre les sexes.

- Des actions pilotes, notamment dans le cadre d'Erasmus+, du programme pour une Europe numérique et de l'EIT, visant à mettre en place **des partenariats transnationaux université-entreprise** afin de former des personnes dans des secteurs présentant de graves déficits de compétences. De tels partenariats pourraient, par exemple, soutenir des programmes conjoints spécifiques ou développer conjointement des microcertifications, et soutenir l'entrepreneuriat et le mentorat pour les jeunes pousses et les entreprises en expansion. La stratégie de l'UE en faveur des start-ups et des scale-ups définira des actions supplémentaires pour aider les start-ups et les scale-ups à retenir et à attirer les talents dont elles ont besoin pour se lancer et se développer dans l'UE.
- Élargir l' **Alliance européenne pour l'apprentissage** afin d'atteindre 700 engagements d'ici 2030, y compris les personnes en dehors du marché du travail et les apprentissages pour les adultes afin de se perfectionner et de se recycler.

Principaux résultats attendus

Piloter une garantie de compétences pour les travailleurs [2025]

Déploiement d'académies de compétences ciblées de l'UE, après un examen des académies existantes [2026]

C. Faire circuler et attribuer les compétences pour libérer tout le potentiel du marché unique

Le marché unique offre un cadre unique pour la « circulation » - la libre circulation des personnes - avec leurs compétences. L'UE a élaboré une législation pour la libre circulation des professions réglementées ainsi qu'un certain nombre d'outils de transparence et du marché du travail tels que le cadre européen des certifications (CEC), Europass, ESCO³⁸, EURES³⁹. En outre, le système européen de transfert et d'accumulation de crédits a été mis au point pour l'enseignement postsecondaire dans le cadre du processus de Bologne.

Cependant, des obstacles continuent d'entraver la transférabilité et la reconnaissance des compétences et des qualifications des personnes. En facilitant la validation des compétences et la reconnaissance des qualifications et en renforçant la coopération transnationale, l'Union pour les compétences soutiendra une mobilité transfrontalière équilibrée et la libre circulation des connaissances et des compétences. Cela permettra d'accroître l'adéquation entre les compétences des personnes et les emplois qu'elles occupent lorsqu'elles s'installent dans l'UE, ce qui réduira la fuite des cerveaux et contrecarrera les tendances au dépeuplement dans les régions menacées de déclin démographique.

En travaillant avec les États membres à l'obtention d'un diplôme européen reconnu par tous les États membres, l'Union pour les compétences offrira une éducation et une formation de la plus haute qualité, en mettant en commun leurs ressources grâce à une coopération transnationale et transdisciplinaire soutenue par Erasmus+.

Principaux résultats attendus aux niveaux européen, national, régional et local

★ **Faciliter la portabilité des compétences et des qualifications**

- Élaborer une **initiative de portabilité des compétences** afin d'offrir davantage de possibilités aux travailleurs et aux entreprises afin qu'ils puissent exploiter pleinement le potentiel du marché unique. Premièrement, examiner la nécessité d'une **éventuelle proposition législative** pour éliminer les obstacles à la mobilité des travailleurs, notamment dans les domaines suivants :

³⁸ Classification européenne des aptitudes/compétences, des qualifications et des professions

³⁹ Services européens de l'emploi

professions non réglementées. Cela pourrait s'appuyer sur les outils de transparence existants qui visent à garantir la compréhension, la comparabilité, la confiance et l'acceptation des compétences et des qualifications dans tous les États membres. Elle pourrait également promouvoir des formats européens communs pour les titres numériques interopérables afin de permettre la compréhension et l'acceptation des compétences et des qualifications. Deuxièmement, en s'appuyant sur le rapport de mise en œuvre de la directive sur les qualifications professionnelles, la Commission envisagera des actions visant à faciliter, étendre et moderniser davantage les processus de reconnaissance des professions réglementées, notamment en tirant parti des outils numériques. Troisièmement, il s'agira notamment d'étudier la possibilité de proposer des règles communes pour des procédures plus simples de traitement de la reconnaissance et de la validation des qualifications et des compétences des ressortissants de pays tiers.

- **Élaborer un cadre européen commun pour la reconnaissance automatique des diplômes d'études et des périodes d'apprentissage à l'étranger** dans l'enseignement scolaire, l'EFP et l'enseignement supérieur. Étudier la possibilité d' **une adhésion de l'UE à la Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la Région européenne** (« Convention de Lisbonne sur la reconnaissance ») ⁴⁰ . L'objectif sera de réduire l'incertitude des apprenants mobiles quant à la reconnaissance de leurs qualifications et de leurs résultats d'apprentissage, en évitant des procédures administratives longues et imprévisibles. Ils créent des conditions de concurrence équitables pour tous les apprenants, indépendamment de leur secteur d'éducation et de formation et de leur pays d'origine.

★ Des qualifications européennes tournées vers l'avenir

- **Faciliter l'élaboration de programmes d'études européens conjoints innovants**, y compris dans des **disciplines pour des secteurs stratégiques** et des domaines technologiques clés tels que l'IA, le quantique, les semi-conducteurs, les données ou la cybersécurité, éventuellement par le biais **d'un diplôme/label européen**⁴¹ basé sur des critères convenus d'un commun accord. Cette initiative favorisera l'acquisition de compétences orientées vers l'avenir et la mise en commun de l'expertise et des connaissances des établissements d'enseignement supérieur de toute l'UE, au-delà de ce qu'un seul établissement peut offrir.
- **Faciliter la mobilité des apprenants et des travailleurs de l'EFP** en engageant des travaux en vue de l'élaboration d'un éventuel **diplôme/label européen d'EFP**. Le diplôme pourrait couvrir la formation professionnelle initiale au niveau secondaire II et postsecondaire. Soutenu par Erasmus+, un projet pilote incitera les États membres et les prestataires d'EFP à tester un tel diplôme/label européen d'EFP en 2025-2026.

★ Coopération transnationale approfondie pour fournir des qualifications et des compétences orientées vers l'avenir

- Étudier la mise en place d'un **statut juridique européen** approprié pour **les alliances d'établissements d'enseignement supérieur** et une **voie d'investissement pour les alliances d'universités européennes**, afin d'assurer une coopération et un financement durables, de mettre en commun les ressources et de renforcer les partenariats avec les entreprises et les départements de recherche au sein de leur écosystème d'innovation.
- Renforcer la coopération transnationale dans le cadre **des centres d'excellence professionnelle** et contribuer aux réformes nationales de l'EFP par le biais de partenariats public-privé. Continuer à soutenir la création de centres d'excellence professionnelle pour la période 2026-2029, sur la base d'une évaluation.

- Des alliances pilotes **pour les écoles européennes** en 2026 afin d'accroître la mobilité des élèves et des enseignants, la coopération transfrontalière entre les écoles et les autorités scolaires et l'innovation. Ces alliances serviront de bancs d'essai pour des méthodes d'enseignement, des programmes et des cadres de compétences innovants, en particulier

⁴⁰ [STCE 165 - Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne.](#)

⁴¹ [Communication de la Commission sur un projet de diplôme européen](#)

pour les compétences de base. Les alliances aideront les écoles participantes à devenir des organisations d'apprentissage pour un enseignement efficace des compétences de base, y compris en coopération avec les autorités locales.

★ **Stimuler la mobilité de tous les apprenants**

- Renforcer **Erasmus+** pour le rendre plus inclusif et accessible à tous, en mettant l'accent sur les apprenants ayant moins d'opportunités, y compris dans le domaine de l'EFP. Une plus grande portée permettra d'accroître les possibilités de développement des compétences et, partant, contribuera de manière plus décisive à la construction d'une Europe résiliente, compétitive et cohésive.

Principaux résultats attendus

Initiative de transférabilité des compétences [2026]

Cadre européen commun de référence pour la reconnaissance automatique des diplômes d'études et des périodes d'apprentissage à l'étranger dans les établissements d'enseignement, la formation professionnelle et l'enseignement supérieur [2027]

Lancement de programmes d'études européens conjoints innovants avec un diplôme/label européen [2026] Un statut juridique pour les alliances d'universités européennes [2027]

Piloter un diplôme européen d'EFP [2025-2026]

Alliances européennes d'établissements [2026]

D. Attirer et retenir les compétences des pays tiers pour remédier aux pénuries de compétences et développer les meilleurs talents en Europe

La population européenne en âge de travailler devrait diminuer d'un million d'adultes chaque année jusqu'en 2050. Des efforts sont nécessaires pour encourager la participation au marché du travail du plus grand nombre possible de personnes en âge de travailler, en démantelant les obstacles persistants et en s'adressant aux groupes ayant moins d'opportunités. Toutefois, même dans ce cas, la baisse de la démographie signifie que la population de l'UE ne suffira pas à lutter contre les pénuries de main-d'œuvre et à optimiser le potentiel d'innovation de l'UE. L'intégration progressive des pays candidats dans certaines parties du marché unique renforcera la compétitivité de l'économie de l'UE dans le contexte actuel de concurrence mondiale féroce. Le soutien stratégique à l'éducation et à la formation dans les pays partenaires dans le cadre de la stratégie Global Gateway a un impact transformateur et permet de favoriser la durabilité, tout en contribuant à renforcer la compétitivité des entreprises européennes, en particulier dans les pays d'investissement.

En complément des mesures visant à mobiliser et à améliorer les compétences de la main-d'œuvre de l'UE, l'UE doit devenir un pôle d'attraction mondial pour les talents, afin de les attirer et de les retenir. Pour maintenir et renforcer sa position dans les domaines de l'éducation, de la recherche et de l'innovation, l'Europe doit renforcer son attractivité pour les chercheurs de haut niveau, les spécialistes dans des domaines stratégiques, les universitaires et les étudiants du monde entier, ainsi que pour les spécialistes des domaines stratégiques, tels que ceux liés à la prochaine vague de technologies de pointe. La capacité de l'UE à être compétitive à l'échelle mondiale dépend non seulement de la rétention des talents locaux, mais aussi de l'attraction active des talents en dehors de l'Europe. En offrant des infrastructures d'enseignement et de recherche de classe mondiale, des perspectives de carrière compétitives et un environnement réglementaire et financier favorable,

l'UE peut devenir une destination de choix pour les esprits les plus brillants. Les subventions de recherche exploratoire du Conseil européen de la recherche peuvent contribuer à attirer et à retenir dans l'UE des chercheurs brillants du monde entier, en fournissant un financement à long terme et flexible pour mener des recherches exploratoires en Europe.

Cette ambition s'accompagnera d'une attention égale à la garantie de l'accès à des emplois de qualité et de la fourniture d'emplois de qualité, notamment dans les secteurs où les travailleurs sont exposés à un risque plus élevé de conditions de travail injustes, insalubres et dangereuses. L'application correcte des règles de mobilité de la main-d'œuvre, y compris avec le soutien de l'Autorité européenne du travail (ELA), est d'une importance capitale pour construire un marché unique qui fonctionne bien, et cela concerne tous les travailleurs, y compris les ressortissants de pays tiers, et en particulier dans le contexte du détachement de travailleurs et dans les chaînes de sous-traitance longues et complexes.

Les ressortissants de pays tiers résidant légalement dans l'UE devraient être soutenus dans leur intégration et être en mesure d'utiliser pleinement leurs talents, dans de bonnes conditions de travail. La coopération avec les pays partenaires en matière de mobilité internationale de la main-d'œuvre et de développement des compétences devrait également être renforcée.

L'Union des compétences veillera à ce que l'Europe arrive à l'avant-garde de l'attraction mondiale des talents pour l'innovation et promeuve la diversité et l'inclusion, en tenant compte de la nécessité d'évaluer les implications en matière de sécurité pour des secteurs stratégiques tels que la cybersécurité, l'aérospatiale et la défense.

Principaux résultats attendus aux niveaux européen, national, régional et local

★ Un cadre européen pour attirer les talents

- Une fois adopté par les colégislateurs, mettre en place le **réservoir de talents de l'UE, une plateforme à l'échelle de l'UE facilitant le recrutement international** de demandeurs d'emploi de pays tiers résidant en dehors de l'UE et possédant les compétences requises pour exercer des professions en pénurie à l'échelle de l'UE **à tous les niveaux de qualification**.
- **Rendre l'Europe attrayante pour les meilleurs chercheurs du monde entier**, en anticipant et en contrecarrant la fuite des cerveaux de l'UE, tant pour les chercheurs européens qu'internationaux, en :
 - **offrir d'excellentes conditions de travail et d'emploi scientifiques et des perspectives de carrière**, notamment en mettant l'accent sur la lutte contre la précarité dans les jeunes carrières de recherche, par le biais d'une action Marie Skłodowska-Curie « **MSCA Choose Europe** ». Un projet pilote sera lancé en 2025. Après la fin du projet, les candidats pourront lier les subventions MSCA à des concours menant à des postes à long terme dans des universités et des instituts de recherche.
 - Soutenir la mise en œuvre du **nouveau cadre des carrières de recherche**⁴² et de la Charte européenne du chercheur, particulièrement pertinent pour retenir les chercheurs en Europe et pour attirer à nouveau la diaspora scientifique.
- **Rendre les systèmes européens d'éducation et de formation attrayants pour les étudiants brillants**.
 - La Commission propose un nouvel objectif : **d'ici à 2030, le nombre annuel d'apprenants originaires de pays tiers qui viennent étudier et obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur dans l'UE devrait être d'au moins 350 000**⁴³.
 - Piloter **des salons d'études virtuels**, en particulier sur les STEM et d'autres disciplines stratégiques, et organiser des activités de promotion physique sous la bannière « **Étudier en Europe** », afin d'attirer des étudiants d'établissements de premier plan de pays tiers à étudier en Europe dans des disciplines clés, avec l'incitation des **bourses Erasmus Mundus**

et du programme pour une Europe numérique, ainsi que des alliances d'universités européennes.

⁴² Proposition de recommandations du Conseil pour un programme politique de l'EER 2025-27.

⁴³ L'objectif à l'horizon 2030 concerne le nombre de diplômés mobiles de l'enseignement supérieur en provenance de l'extérieur de l'UE. Ce chiffre était de 248 827 en 2022 (dernières données disponibles), ce qui signifie que l'objectif au niveau de l'UE pour 2030 nécessite une augmentation d'environ 41 % d'ici 2030. D'après les prévisions linéaires, le chiffre d'environ 328 000 pour 2030 est d'environ 328 000, ce qui signifie que l'objectif fixé au niveau de l'UE pour 2030 nécessite une amélioration d'environ 7 % par rapport à la progression linéaire.

○ **Faciliter l'attraction et l'intégration de ressortissants de pays tiers qualifiés.**

- La Commission présentera dans le courant de l'année une **stratégie en matière de visas** qui comprendra des mesures visant à **soutenir l'arrivée d'étudiants, de chercheurs et de travailleurs qualifiés de haut niveau en provenance de pays tiers**, par exemple grâce à une meilleure mise en œuvre de la directive 44 relative aux étudiants et aux chercheurs et de la directive « carte bleue ». Il est également nécessaire de renforcer le soutien aux États membres et à leurs consulats afin de garantir que les visas de long séjour et les titres de séjour puissent être délivrés en temps utile. Le financement de l'UE facilitera une meilleure coordination entre les autorités chargées de l'immigration et de l'éducation.
- Pour attirer les talents, il est essentiel de créer en Europe les conditions propices à leur intégration et au soutien de la vie familiale. La Commission réexaminera dans le courant de l'année le **plan d'action de l'UE en matière d'intégration et d'inclusion** et étudiera les moyens de mieux soutenir les mesures d'intégration et de regroupement familial, en particulier pour les travailleurs qualifiés et les chercheurs.
- Les programmes de formation à l'embauche sont essentiels pour répondre aux besoins en main-d'œuvre en Europe et contribuer au développement des compétences dans les pays partenaires. De tels programmes sont en cours d'élaboration dans le cadre de partenariats de **talents** et devraient être développés dans le cadre des **bureaux juridiques polyvalents** créés conjointement avec les États membres intéressés afin d'apporter un soutien supplémentaire aux employeurs dans la recherche des compétences dont ils ont besoin, en particulier dans les secteurs d'intérêt commun, tels que la construction, les soins, les TIC, les transports, la bioéconomie, le tourisme, l'agriculture ou la culture. Ces programmes devraient reposer sur un partenariat public-privé et être mutuellement bénéfiques tant pour l'UE que pour les pays partenaires. Le prochain Nouveau Pacte pour la Méditerranée offre des opportunités particulières à cet égard.

Principaux résultats attendus

Lancement de la plateforme informatique EU Talent Pool

Action Marie Skłodowska-Curie « MSCA Choose Europe » pilote [T4 2025] Une nouvelle stratégie en matière de visas [T4 2025]

Lancement de bureaux juridiques polyvalents [2026]

4. Investir dans l'éducation et les compétences – mobiliser des investissements publics et privés

L'éducation et les compétences sont un investissement, et non un coût, qui rapporte des avantages bien des fois. L'investissement dans une population et une main-d'œuvre bien éduquées permet non seulement aux gens d'accéder à des emplois de qualité et de les conserver. Il s'agit également d'un investissement dans la compétitivité et la préparation de l'UE, dans le renforcement de la croissance économique et inclusive et de la résilience, de la cohésion sociale et territoriale et, en fin de compte, dans le renforcement du modèle social européen et dans la protection des valeurs européennes et de la démocratie.

Le budget septennal actuel (2021-2027) alloue des investissements dans l'éducation et les

compétences par le biais de programmes tels que le Fonds social européen plus (FSE+), qui soutient les compétences à hauteur de 42 euros

⁴⁴ Directive (UE) 2016/801 du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2016 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat, d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et au pair

la facilité pour la reprise et la résilience (67,7 milliards d'euros pour l'investissement dans le capital humain et les infrastructures), le Fonds européen de développement régional (8,7 milliards d'euros), Erasmus+ (26,1 milliards d'euros), le Fonds pour une transition juste (2,3 milliards d'euros) et InvestEU (plus de 1 milliard d'euros de mobilisation). Il est important que les États membres profitent de l'examen à mi-parcours des programmes de la politique de cohésion 2021-2027 pour renforcer leurs investissements dans l'éducation et les compétences, à l'appui de réformes ambitieuses visant à mettre en œuvre l'Union des compétences.

Les futurs financements de l'UE continueront de soutenir les investissements dans l'éducation et les compétences au niveau de l'UE. En tirant parti des meilleures pratiques, des projets pilotes et des enseignements tirés au niveau de l'UE, ainsi que d'une meilleure coordination avec les priorités politiques européennes, nous maximiserons la valeur ajoutée des investissements dans des secteurs essentiels à la compétitivité européenne.

Le budget de l'UE n'est qu'une partie du tableau. Compte tenu de l'ampleur du défi – et de la récompense en termes de compétitivité, de prospérité et de résilience – il est crucial de mobiliser des financements et des initiatives au-delà des fonds de l'UE, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

En 2022, les dépenses publiques à tous les niveaux d'enseignement s'élevaient à 4,7 % du PIB (moyenne de l'UE). 0,1 % du PIB a été consacré à l'éducation et à la formation des adultes.

Les États membres et le secteur privé doivent investir davantage dans l'éducation, la formation, le perfectionnement et la reconversion.

Principaux résultats attendus aux niveaux national, régional et du secteur privé de l'UE

- Tirer pleinement parti des possibilités offertes par **InvestEU** et lancer une nouvelle **plateforme conjointe intitulée « Investir dans les talents de l'UE »**, en coopération avec le Groupe de la Banque européenne d'investissement, ouverte à toutes les institutions financières internationales et à toutes les banques nationales de développement, impliquant une combinaison de financements de l'UE et de prêts des principaux investisseurs pour favoriser les investissements à tous les niveaux de l'enseignement en Europe, ainsi que l'intensification du financement et de l'impact. Dans le cadre de cette plateforme, **coordonner les initiatives du secteur privé et stimuler les investissements du secteur privé** dans la formation, le perfectionnement et la reconversion dans les écosystèmes industriels clés, en renforçant le pacte pour les compétences et les académies de compétences de l'UE et en établissant des partenariats transnationaux entre les universités et les entreprises. Les centres d'excellence professionnelle et les alliances d'universités européennes sont également d'excellents vecteurs pour stimuler les investissements du secteur privé dans le développement de compétences orientées vers l'avenir.
- **Encourager les États membres à utiliser** la possibilité nouvellement introduite d' **une trajectoire d'ajustement élargie** dans le cadre de gouvernance économique révisé pour inclure des réformes favorisant la croissance et des investissements dans l'éducation, la formation, le perfectionnement et la reconversion, qui contribuent à accroître la productivité et la participation au marché du travail.
- **Poursuivre et renforcer les travaux en matière** d'investissement social, y compris avec le pôle d'investissement social ⁴⁵, en encourageant l'apprentissage mutuel ainsi qu'un soutien technique aux États membres pour

⁴⁵ Voir les conclusions du Conseil sur le rôle du marché du travail, des compétences et des politiques sociales pour des économies résilientes (doc. 11066/24) et les Principes directeurs volontaires à l'intention des États membres de l'UE pour l'évaluation des effets économiques des réformes et des investissements dans les domaines du marché du travail, des compétences et de la politique sociale (doc. 10779/24).

Mettre en œuvre des réformes et des investissements dans les domaines social, du marché du travail et des compétences et améliorer la capacité de mesurer les rendements sociaux et économiques de la productivité et de la viabilité budgétaire.

- **Explorer les meilleures pratiques pour soutenir davantage les emplois de qualité** et promouvoir la requalification de la main-d'œuvre par le biais des marchés publics.
- **Évaluer la qualité et la pertinence des investissements dans l'éducation et la formation**, avec le soutien du Learning Lab on Investing in Quality Education and Training⁴⁶.
- **Encourager les États membres à faire un usage approprié des possibilités de financement** de l'éducation et de la formation offertes par le FSE+.

5. Gouvernance

La mise en œuvre de l'Union des compétences nécessitera une ambition accrue, une responsabilité et une appropriation collectives, de l'anticipation, un pilotage coordonné, des investissements et une mise en œuvre efficace des réformes à plusieurs niveaux. À cette fin, l'Union des compétences s'appuiera sur une structure et une gouvernance solides, conformément à la priorité consistant à développer un capital humain solide, en tant que catalyseur horizontal, à l'appui des priorités de l'UE en matière de compétitivité et de préparation. À cet égard, l'Union des compétences sera alignée sur le **nouveau mécanisme de pilotage** pour la compétitivité, tel qu'il est défini dans la boussole de compétitivité, qui permettra d'intégrer rapidement et efficacement les questions relatives aux compétences, y compris dans les secteurs concrets identifiés comme essentiels à la compétitivité européenne.

L'Union pour la gouvernance des compétences, qui doit être pleinement mise en œuvre dès que possible, s'appuiera sur une plateforme d'intelligence sur les compétences et l'éducation solide, opportune et pertinente, cohérente et coordonnée, **l'Observatoire européen de l'intelligence des compétences**. Dans le but de simplifier et de consolider un processus d'élaboration des politiques éclairé et souple dans ce domaine, l'Union des compétences s'appuiera sur une coopération étroite entre toutes les parties prenantes concernées, notamment les partenaires sociaux, le secteur privé et les établissements d'enseignement et de formation, par l'intermédiaire d'un **conseil européen de haut niveau en matière de compétences**.

Le capital humain, l'éducation et les compétences étant des questions essentielles pour garantir la compétitivité européenne, la Commission a l'intention d'introduire **une nouvelle recommandation de l'UE-27 sur l'éducation et les compétences dans le cycle du semestre européen**. La recommandation s'appuierait sur les contributions de l'Observatoire et du conseil de haut niveau, afin de guider les États membres et tous les acteurs concernés dans le domaine du capital humain, de l'éducation et des compétences, et de contribuer à faire en sorte que les réformes et les investissements, tant publics que privés, répondent aux besoins les plus stricts de manière stratégique et efficace.

Les principaux éléments de la gouvernance de l'Union pour les compétences sont décrits ci-dessous.

★ Fournir les données nécessaires à une politique bien informée : un observatoire européen de l'intelligence des compétences

Il est essentiel de disposer en temps utile et d'une intelligence précise sur les compétences pour garantir une action politique éclairée et un financement efficace. Par l'intermédiaire d'un nouvel observatoire européen de l'intelligence des compétences, la Commission fournira des données stratégiques et des prévisions concernant les stocks, l'utilisation et les besoins en compétences

(actuels et futurs), dans des secteurs et des régions concrets, ainsi que les performances des systèmes d'éducation et de formation. Cette communication en temps utile des données permettra de disposer d'alertes précoces concernant les pénuries de compétences dans des secteurs critiques ou stratégiques pour l'UE.

⁴⁶ [Le Learning Lab sur l'investissement dans une éducation et une formation de qualité](#)

La Commission⁴³ prend des mesures pour améliorer les informations sur les compétences et la collecte de données en étroite coordination avec Eurostat et avec les observatoires et agences compétents de l'UE⁴⁷ (Eurofound, Autorité européenne du travail et Cedefop), qui rassemblent une multitude de données, notamment le rapport annuel sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre et l'outil d'analyse des offres d'emploi en ligne pour les compétences, qui produit des renseignements et des prévisions de compétences en temps quasi réel. Parmi les autres sources de données pertinentes, citons les informations sectorielles sur les compétences recueillies dans le cadre du pacte pour les compétences et des alliances pour les compétences « Blueprint », le suivi européen des diplômés, l'Observatoire européen du secteur de l'enseignement supérieur, l'Observatoire des carrières dans le domaine de la recherche et de l'innovation (ReICO), l'Espace européen des données pour les compétences et le réseau Eurydice.

L'Observatoire européen de l'intelligence des compétences permettra de centraliser toutes ces données granulaires, en temps réel et comparables dans un guichet unique, en fournissant les contributions nécessaires au conseil des compétences de haut niveau et en alimentant les travaux du semestre européen.

★ **Conduire le changement - Un conseil européen de haut niveau en matière de compétences**

Sur la base des conclusions de l'Observatoire européen de l'intelligence en matière de compétences, et afin de soutenir les travaux au niveau politique, la Commission mettra en place un conseil européen de **haut niveau ad hoc**. Le comité, présidé par la Commission européenne, réunira les principales parties prenantes, notamment des chefs d'entreprise, des prestataires d'éducation et de formation et des partenaires sociaux, afin de fournir aux décideurs politiques de l'UE des informations et des orientations complètes et intersectorielles sur les compétences, en veillant à une vision coordonnée et à l'identification des actions audacieuses nécessaires pour renforcer notre capital humain, en s'appuyant sur les conclusions de l'observatoire européen de l'intelligence des compétences.

Le conseil soutiendra les travaux de la Commission en vue d'une recommandation de l'UE-27 sur le capital humain et sur les recommandations par pays. Le cas échéant, il tiendra compte des recommandations du Conseil de la décennie numérique sur les compétences numériques de base, ainsi que d'autres organes compétents. En réunissant les principales parties prenantes concernées, le conseil facilitera une action rapide sur le terrain, tout en simplifiant et en réduisant les temps de discussion et de consultation des différents organes et institutions aux niveaux européen et national. Le comité disposera d'une structure dynamique et agile, capable de réagir rapidement à l'évolution de la situation dans le paysage sectoriel des compétences de l'UE et de réunir les parties prenantes concernées en fonction des différentes questions urgentes à discuter.

★ **Vers une recommandation spécifique de l'UE-27 sur le capital humain : éducation et compétences dans le cadre du semestre européen**

Les compétences sont des facteurs clés de la compétitivité durable. L'Union des compétences sera donc ancrée dans le mécanisme de pilotage de la compétitivité qui comprendra l'outil de coordination de la compétitivité et le semestre européen rationalisé.

L'introduction du cadre de convergence sociale dans le cadre du semestre européen⁴⁸ en 2024 a attiré l'attention sur les déséquilibres sociaux et les risques de convergence sociale vers le haut. D'autres analyses et conseils adaptés sur la politique du capital humain des États membres peuvent

être ajoutés au cadre de convergence sociale, afin d'améliorer et d'actualiser de manière significative le suivi et l'analyse

⁴⁷ Un data lakehouse est actuellement en construction pour fusionner toutes les données des agences et est coordonné par Eurofound. La maison du lac est en phase pilote et les travaux se concentrent actuellement sur la fusion des données sur les compétences.

⁴⁸ Règlement (UE) 2024/1263 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2024 relatif à la coordination efficace des politiques économiques et à la surveillance budgétaire multilatérale, et abrogeant le règlement (CE) n° 1466/97 du Conseil

des résultats en matière d'emploi, d'éducation et de compétences. La Commission a l'intention d'adresser à tous les États membres une recommandation horizontale de l'UE-27 sur le capital humain, en s'appuyant sur les conclusions de l'Observatoire européen de l'intelligence des compétences et sur l'analyse de la Commission européenne, avec le soutien du conseil de haut niveau sur les compétences européennes.

La recommandation de l'UE-27 devrait mettre particulièrement l'accent sur les questions structurelles relatives à l'éducation et aux compétences, ainsi qu'à sa relation avec le marché du travail et la compétitivité en évolution rapide. Son objectif est d'apporter une contribution à l'établissement de l'ordre du jour pour les questions liées au capital humain pour l'ensemble de l'UE, ainsi qu'une contribution aux débats politiques pertinents au sein du Conseil et d'éclairer le sommet social tripartite. Celui-ci devrait compléter les autres éléments du semestre européen, notamment le rapport conjoint sur l'emploi et les lignes directrices pour l'emploi, et sera pris en compte dans les rapports par pays et les recommandations par pays.

Au niveau institutionnel, la Commission orientera une collaboration et des liens plus étroits afin de garantir la cohérence entre les différents éléments du semestre européen et d'encourager une collaboration plus étroite entre les formations concernées du Conseil, notamment les ministères de l'éducation, de l'emploi et de l'économie, afin de relever le défi du capital humain en matière de compétences aux niveaux européen et national dans le cadre d'une approche pangouvernementale.

Au niveau de la mise en œuvre des politiques, une structure de gouvernance simplifiée de l'espace européen de l'éducation pourrait être étroitement intégrée à la gouvernance de l'Union des compétences, afin de s'appuyer sur une coopération efficace entre les différentes autorités pour apporter le changement systémique nécessaire à un impact plus important. Des structures de gouvernance solides et souples renforceraient le soutien aux États membres dans la mise en œuvre de réformes fondées sur des données probantes. Au cours du premier semestre 2025, la Commission publiera un rapport d'évaluation de l'espace européen de l'éducation, qui servira de base à l'examen par le Conseil.

6. Conclusion – the way forward

La boussole de la compétitivité de l'UE souligne que le fondement de la compétitivité de l'Europe, et de sa préparation pour l'avenir, réside dans ses citoyens, avec des compétences comme condition favorable. L'Union des compétences propose une nouvelle approche, combinant les politiques d'éducation, de formation et d'emploi, unies autour d'une vision commune de la compétitivité. Il fait avancer quatre volets d'action sur les compétences qui stimuleront l'innovation, la décarbonisation, la préparation, la démocratie et l'équité sociale.

L'Union des compétences encadrera le travail de la Commission tout au long de ce mandat. Le défi qui nous attend est énorme et ne pourra être relevé que si tous les acteurs assument leur responsabilité collective et s'engagent dans une approche pangouvernementale abordant à la fois l'offre et la demande de compétences (y compris le développement des compétences, la reconnaissance, les liens avec les conditions de travail, la démographie, les pratiques des entreprises), y compris les États membres, les partenaires sociaux, le monde des affaires, les universités et les écoles.

La seule voie à suivre, telle qu'elle a été clairement identifiée par l'Union des compétences, est la seule voie à suivre, fondée sur un mécanisme de mise en œuvre solide et une gouvernance ancrée dans un mécanisme de pilotage cohérent et allégé pour la compétitivité, afin d'éclairer les décisions

d'investissement et de recommandations aux niveaux européen et national, qui comprendra l'outil de coordination de la compétitivité et le semestre rationalisé, soutenu par des fonds européens et nationaux et renforçant le rôle des partenariats public-privé. Celui-ci reposera sur un mécanisme de mise en œuvre et une gouvernance solides dans le cadre du semestre européen, soutenu par des fonds européens et nationaux, avec un rôle renforcé pour les partenariats publics et privés. La Commission invite le Parlement européen, le Conseil européen, le Conseil

et les partenaires sociaux à approuver l'Union des compétences et à contribuer activement à la mise en œuvre des initiatives qu'elle contient.