Parlement européen
2019-2024

Commission de l'emploi et des affaires sociales
La présidence

26.4.2023

Younous Omarjee
Président
Commission du développement régional
BRUXELLES

Objet: avis sur la mise à profit des talents dans les régions d'Europe (2023/2044(INI))

Monsieur le Président,

Dans le cadre de la procédure en objet, la commission de l'emploi et des affaires sociales a été chargée de soumettre un avis à votre commission. Au cours de sa réunion du 1er mars 2023, elle a décidé de transmettre cet avis sous forme de lettre.

La commission de l'emploi et des affaires sociales a examiné la question lors de sa réunion du 26 avril 2023. Lors de ladite réunion, elle a décidé d'inviter la commission du développement régional, compétente au fond, à incorporer dans la proposition de résolution qu'elle adoptera les suggestions reproduites ci-après.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le président, l'expression de ma haute considération.

Dragoş Pîslaru

SUGGESTIONS

La commission de l'emploi et des affaires sociales invite la commission du développement régional, compétente au fond, à incorporer dans la proposition de résolution qu'elle adoptera les suggestions suivantes:

A. considérant qu'une main-d'œuvre qualifiée est essentielle pour assurer des transitions écologique et numérique qui soient justes et socialement équitables et pour renforcer la compétitivité durable, la stabilité économique et la résilience de l'Union face aux changements démographiques et aux chocs extérieurs défavorables; que des compétences plus adéquates et tournées vers l'avenir ouvrent de nouvelles possibilités d'emploi et donnent aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi les moyens de participer pleinement au marché du travail, à la société et à la démocratie;

B. considérant que les inégalités régionales peuvent contraindre les travailleurs à chercher des opportunités professionnelles dans une autre région ou un autre État membre; que les instruments de la politique de cohésion doivent tenir compte des multiples facteurs influençant la migration vers les villes et/ou d'autres régions ou d'autres États membres; que les investissements ambitieux et les emplois de qualité ainsi que l'amélioration de l'accessibilité et de la qualité des services et des infrastructures revêtent une importance particulière dans les régions menacées de dépeuplement pour stimuler leur relance économique et leur compétitivité à long terme dans le marché unique, et inverser ainsi les tendances démographiques défavorables;

C. considérant que selon le rapport de l'Autorité européenne du travail sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre, et le rapport de l'Agence de l'Union européenne de cybersécurité, intitulé «Cybersecurity skills development in the EU», 28 professions étaient considérées comme souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée en 2021, notamment dans les secteurs des soins de santé, de l'hôtellerie, de la construction et des services; qu'à cela s'ajoutaient la pénurie de spécialistes des technologies de l'information et de la sécurité, en particulier d'experts en cybersécurité, ainsi que la pénurie de travailleurs ayant une formation en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques;

D. considérant que l'Année européenne des compétences devrait promouvoir la création d'emplois de qualité et les stratégies de rétention du personnel, qui sont le meilleur moyen d'attirer et de retenir une main-d'œuvre qualifiée et d'encourager les employeurs à investir dans le développement des compétences de leurs salariés, en particulier dans les secteurs écologique et numérique;

1. se félicite de la communication de la Commission intitulée «Exploiter les talents dans les régions d'Europe» dans la perspective de l'Année européenne des compétences, qui vise à promouvoir davantage la formation, la reconversion et le perfectionnement professionnels ainsi qu'à garantir que la transition verte et numérique et la reprise économique ne laissent personne de côté; invite la Commission à tirer le meilleur parti de l'Année européenne des compétences, notamment en faisant la promotion des programmes de perfectionnement et de reconversion au sein des secteurs et des régions qui accusent un retard en matière de compétitivité et d'innovation ou qui font l'objet de profondes transformations;

2. prend acte du mécanisme de valorisation des talents en tant que nouvelle initiative spécifique et globale visant à stimuler les «talents» dans les régions confrontées ou risquant d'être confrontées à un «piège de développement des talents»;

3. souligne, dans ce contexte, la nécessité de mettre en adéquation les aspirations, les besoins, la formation professionnelle et les compétences des travailleurs et des demandeurs d'emploi, y compris les compétences transversales non techniques et les compétences acquises dans le cadre de la mobilité, avec les besoins et les débouchés du marché du travail, notamment dans le cadre des transitions écologique et numérique ainsi que dans les secteurs émergents;

4. note qu'il est essentiel, à cet égard, d'investir dans l'apprentissage tout au long de la vie, la reconversion professionnelle et le renforcement des compétences, notamment en mobilisant des instruments tels que le FSE+, pour anticiper les besoins futurs et contribuer à remédier aux pénuries de main-d'œuvre en comblant les déficits de compétences, en s'attaquant à l'inadéquation des qualifications et en créant des emplois de qualité afin de renforcer les moyens d'action des travailleurs, des demandeurs d'emploi et de tous les citoyens de l'Union;

5. invite les partenaires sociaux à jouer un rôle clé dans l'élaboration de stratégies de formation, notamment en faveur de l'égalité d'accès à des programmes de perfectionnement et de reconversion pour tous les travailleurs, et souligne qu'il est nécessaire que les conventions collectives comprennent des dispositions strictes à cet égard; rappelle que le dialogue social est essentiel pour élaborer des stratégies en matière de compétences qui soient efficaces et tournées vers l'avenir, notamment au niveau de l'entreprise, en rappelant la démocratie sur le lieu de travail;

6. regrette que les pénuries de main-d'œuvre soient dans certains cas la conséquence du manque d'attractivité des emplois et des mauvaises conditions de travail; souligne dès lors qu'il importe, pour le bon fonctionnement du marché du travail à l'avenir, de remédier à ces problèmes par des conditions de travail décentes et des politiques de rétention du personnel; souligne que l'amélioration de la qualité de l'emploi dans les secteurs et entreprises caractérisés par des conditions de travail médiocres est un élément important pour résoudre le problème de la fuite des cerveaux, qui se traduit par des disparités croissantes entre les régions, une inégalité de développement et une capacité inégale à stimuler l'innovation et à créer des emplois;

7. estime que la promotion de l'égalité d'accès au développement des compétences, la garantie de l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, tout en accordant une attention particulière aux travailleurs peu qualifiés, la réduction des inégalités et de la ségrégation dans l'éducation et la formation, les possibilités d'avancement de carrière, ainsi que la promotion de l'esprit d'entreprise et des compétences entrepreneuriales, sont essentielles pour donner aux personnes les moyens d'accéder à des emplois de qualité ou de créer de tels emplois et de participer pleinement à l'économie et à la société;

8. note que dans le contexte d'un environnement technologique qui évolue rapidement, les compétences numériques doivent être tenues à jour; se félicite du rôle joué par l'EFP dans l'offre de possibilités d'apprentissage de qualité et la promotion des talents, tant

pour les jeunes que pour les adultes;

9. insiste sur la nécessité d'accorder une attention supplémentaire à l'intégration au marché du travail des groupes sous-représentés – notamment les femmes et les jeunes, en particulier les jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation (NEET) –, des personnes peu qualifiées, des travailleurs âgés, des personnes handicapées, des personnes issues de milieux défavorisés et de l'immigration, et des personnes vivant dans des régions dépeuplées, rurales et reculées ainsi que dans les régions ultrapériphériques;

10. souligne que la pénurie d'offres d'emploi a des retombées négatives, car elle pousse les personnes, en particulier les jeunes, à aller chercher du travail ailleurs et contribue, à l'échelle régionale et locale, aux problèmes sociaux que sont le chômage, le vieillissement de la population, la pauvreté et l'exclusion sociale, ainsi que la diminution de l'offre des services publics et privés; insiste sur l'importance d'une coopération étroite entre les autorités locales et régionales, les institutions d'enseignement et de formation ainsi que les entreprises; soutient, par conséquent, la création et le financement de pactes locaux pour les compétences et de pôles de développement des compétences, en coopération avec les agences pour l'emploi;

11. invite les États membres à investir davantage dans l'enseignement et, en collaboration avec les employeurs, dans les systèmes de formation professionnelle ainsi que dans la reconversion et le perfectionnement professionnels; estime qu'il convient d'accroître la mobilité au sein de l'Union et d'attirer des ressortissants de pays tiers possédant les compétences requises dans les États membres, en favorisant la formation, y compris l'éducation et la formation linguistiques, et le développement des compétences ainsi qu'en facilitant la reconnaissance des qualifications et des compétences; encourage les services publics chargés de l'emploi et les agences privées opérant dans ce domaine à communiquer aux travailleurs mobiles des informations et des orientations pertinentes.