




Collection

Working
paper



De nouvelles compétences pour
de nouveaux emplois

Analyse d'une initiative communautaire

Par Pierre Fourel

Mai 2010

Le Think tank européen **Pour la Solidarité** (asbl) – association au service de la cohésion sociale et d’un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à lier des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d’acteurs socio-économiques.

À travers des projets concrets, il s’agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d’une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, **Pour la Solidarité** initie et assure le suivi d’une série de projets européens et belges ; développe des réseaux de compétence, suscite et assure la réalisation et la diffusion d’études socioéconomiques ; la création d’observatoires ; l’organisation de colloques, de séminaires et de rencontres thématiques ; l’élaboration de recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques.

Pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d’études et d’actions : la citoyenneté et la démocratie participative, le développement durable et territorial et la cohésion sociale et économique, notamment l’économie sociale.



Think tank européen **Pour la Solidarité**

Rue Coenraets, 66 à 1060 Bruxelles

Tél. : +32.2.535.06.63

Fax : +32.2.539.13.04

info@pourolsolidarite.be

www.pourolsolidarite.be

Les cahiers de la Solidarité

Collection dirigée par Denis Stokkink

- *Responsabilité sociétale des entreprises. La spécificité des sociétés mutuelles dans un contexte européen*, Les Cahiers de la Solidarité n°23, série responsabilité sociétale des entreprises et diversité, 2010
- *Concilier la vie au travail et hors travail*, Cahier de la Solidarité hors-série, 2010.
- *Faut-il payer pour le non-marchand ? Analyse, enjeux et perspectives*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°22, 2009.
- *Mobilité durable. Enjeux et pratiques en Europe*, Série développement durable et territorial, n°21, 2009
- Tiphaine Delhommeau, *Alimentation : circuits courts, circuits de proximité*, Série développement durable et territorial, n° 20, 2009.
- Charlotte Creiser, *L'économie sociale, actrice de la lutte contre la précarité énergétique*, Série développement durable et territorial, n° 19, 2009.
- *Europe et risques climatiques*, participation de la Fondation MAIF à la recherche dans ce domaine, série Développement durable et territorial, n° 18, 2009.
- Thomas Bouvier, *Construire des villes européennes durables*, tomes I et II, Série développement durable et territorial, n° 16 et 17, 2009.
- *Europe, énergie et économie sociale*, Série développement durable et territorial, n° 15, 2008.
- *Décrochage scolaire, comprendre pour agir*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 14, 2007.
- Séverine Karko, *Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives*, Série Développement durable et territorial et politique de la ville, n°12(n°13 en version néerlandaise), 2007.
- Sophie Heine, *Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 11, 2007.
- *La diversité dans tous ses états*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 10, 2007.
- Francesca Petrella et Julien Harquel, *Libéralisation des services et du secteur associatif*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 9, 2007.
- Annick Decourt et Fanny Gleize, *Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n° 8, 2006.
- Éric Vidot, *La reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ?* Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 7, 2006.
- Anne Plasman, *Indicateurs de richesse sociale en Région bruxelloise*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 6, 2006.
- Sarah Van Doosselaere, *Démocratie participative, dialogues civil et social dans le cadre du modèle social européen. Une description générale des concepts*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n° 5, 2004.
- Anne Plasman, *Calcul des indicateurs de richesse économique et de solidarité en Belgique*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 4, 2004.
- *Entrepreneuriat collectif et création d'entreprises dans un cadre d'économie sociale*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 3, 2004.
- *Relevé, analyse, évaluation et recommandations en matière d'expériences innovantes de partenariats entre entreprises privées, syndicats et/ou ONG dans la lutte contre les*

discriminations et en matière d'intégration des populations immigrées, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 2, 2004.

- Anne Plasman, Dimitri Verdonck, *La Politique de cohabitation-intégration à Bruxelles*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n° 1, 2004.

Introduction

Depuis les années 90, l'Union européenne joue un rôle dans les politiques d'emploi des Etats membres par le biais du processus de Luxembourg, plus communément appelé Stratégie européenne pour l'emploi (SEE). La crise économique que nous traversons actuellement a montré cruellement la nécessité d'une véritable politique européenne dans ce domaine et incité les institutions communautaires à se positionner pour apporter des réponses pertinentes face à la montée du chômage et pour lutter contre la pauvreté.

Mais l'Union n'a pas véritablement changé de paradigme à cet égard : pour lutter contre le chômage et assurer une cohésion sociale suffisante, l'Europe doit développer sa compétitivité dans un contexte de compétition internationale accrue et de mondialisation. C'est pourquoi les différentes initiatives prises par les institutions communautaires et notamment la Commission mettent toutes l'accent sur la nécessité d'une croissance soutenue, prenant appui sur les évolutions les plus récentes de l'économie et portant attention aux impératifs du développement durable et de l'inclusion sociale. La nouvelle stratégie Europe 2020, adoptée en mars 2010 pour remplacer la stratégie de Lisbonne plaide pour une croissance intelligente, durable et inclusive et cherche tout à la fois à trouver des moyens de sortir de la crise et à anticiper les choix à faire pour assurer une compétitivité de l'Europe sur le long terme.

La même articulation du court terme lié à la crise et du long terme se retrouve dans la nouvelle initiative de la Commission européenne intitulée *De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois* (*New skills for New Jobs* en anglais). Cette initiative, intégrée à la fois à la stratégie Europe 2020 et à la SEE vise à assurer la correspondance entre les compétences des travailleurs européens et les besoins futurs du marché du travail. Les compétences apparaissent alors comme un élément clé pour sortir de la crise et permettre aux Européens d'améliorer leur niveau de vie. L'objectif affiché implique des actions en termes d'anticipation des besoins futurs, d'information et de formation initiale et tout au long de la vie des travailleurs pour que les mutations économiques permettent à l'Europe d'assurer sa compétitivité sans léser ses citoyens.

Ce working paper a pour but d'étudier cette initiative afin de comprendre à la fois son contexte de mise en place, ses implications et ses objectifs et de s'interroger sur les opportunités qu'elle peut offrir pour les acteurs socio-économiques. Mais il s'agit également de porter un regard critique sur les orientations prises par la Commission : dans quelle mesure la permanence de choix économiques et sociaux ciblés sur la compétitivité sont-ils un risque pour les populations les plus vulnérables ? Quel est d'ailleurs la place laissée à ces populations dans une Europe qui cherche avant tout à s'assurer une place de premier choix dans la compétition mondiale, au détriment souvent d'une véritable réflexion sur les enjeux du vivre-ensemble et le rôle de l'économie dans nos sociétés ?

I. New skills for new jobs, une initiative prise dans le cadre de la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi

1. Les nouveaux enjeux de la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi : Europe 2020

2010 a signé l'acte de décès de la stratégie de Lisbonne adoptée en 2000. Cette première mouture d'une stratégie européenne pour la croissance et l'emploi visait à faire de l'Union européenne « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde d'ici à 2010, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ¹ ». La réalité a sérieusement remis en cause les objectifs ambitieux que s'étaient fixés les Etats membres et les institutions communautaires. Non seulement l'Union n'est pas cette économie la plus compétitive du monde qu'elle voulait devenir, mais les objectifs en termes de développement durable et de cohésion sociale sont également loin d'être atteints, comme en témoignent par exemple les forts taux de chômage nationaux et le pourcentage d'Européens vivant en dessous du seuil de pauvreté².

La Commission a donc travaillé à une nouvelle stratégie pour les dix ans à venir, consultant le Conseil et les Etats membres, le Parlement européen et les différents conseils consultatifs que sont le Comité économique et social européen et le Comité des régions, ainsi que la société civile. Le document qui en est résulté, la communication intitulée « Europe 2020 – Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive³ » présente les priorités d'action de l'Union pour cette stratégie pour la croissance et l'emploi. Ainsi, la Commission s'est fixé des objectifs mesurables à atteindre d'ici dix ans : faire passer le taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans de 69% actuellement à au moins 75%, atteindre l'objectif d'investir 3% du PIB dans la Recherche et développement, respecter les objectifs 20/20/20 établis dans le paquet climat-énergie, faire tomber à 10% le pourcentage de jeunes qui quittent l'école prématurément et faire passer de 31% à au moins 40% la part de la population âgée de 30 à 34 ans ayant achevé un cursus postsecondaire et enfin faire sortir 20 millions de personnes de la pauvreté. La réalisation concrète de ces objectifs doit se faire par le biais de sept initiatives réparties selon les trois grands axes de croissance dégagés.

¹ Conclusions du Conseil européen de Lisbonne, 23 et 24 mars 2000.

² Le taux de chômage de la zone euro est évalué par Eurostat à environ 10% pour début 2010, et est de 9,6% pour l'UE 27. Il varie fortement suivant les pays. A titre d'exemple, il est de 8,1% en Belgique, 10,1% en France et atteint 14,1% en Slovaquie et 22,3% en Lettonie. Par ailleurs, d'après le site internet de l'Année européenne de lutte contre la pauvreté, « 17% des Européens ont si peu de ressources qu'ils ne peuvent couvrir leurs besoins élémentaires ».

³ Communication de la Commission, *Europe 2020 – Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*, COM(2010) 2020.

Ainsi, pour développer la croissance intelligente, l'initiative « Une Union de l'innovation » doit soutenir la recherche et le développement, l'initiative « Jeunesse en mouvement » vise à renforcer les performances des systèmes éducatifs et l'initiative « Une stratégie numérique pour l'Europe » vise à favoriser l'accès des Européens à l'Internet à haut débit. Le volet Croissance durable, quant à lui, se voit doté de deux initiatives, « Une Europe économe en ressources » visant à « découpler croissance économique et utilisation des ressources » et « Une politique industrielle à l'ère de la mondialisation » dont le but est d'améliorer l'environnement des entreprises. Enfin le volet Croissance inclusive est lui aussi doté de deux initiatives, « Une plateforme européenne contre la pauvreté » afin de garantir la cohésion sociale et territoriale et « Une stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois » qui se confond avec l'initiative *New Skills for New Jobs*.

La stratégie Europe 2020 a fait l'objet de critiques qui ont déjà été étudiées et qu'il importe peu de relever ici. Cependant, il faut garder à l'esprit les limites de cette stratégie, tout en considérant le cadre qu'elle offre pour les nouvelles actions de l'Union européenne.

2. La Stratégie européenne pour l'emploi

De manière générale, et plus particulièrement dans un contexte de crise économique ayant entraîné de fortes destructions d'emplois, l'Union européenne a focalisé pour une grande part sa maigre politique sociale sur l'emploi. Il n'y a rien d'étonnant à cela si l'on considère les objectifs purement économiques à la base du traité de Rome et les implications de la création d'un marché commun puis d'un marché unique sur les acteurs économiques et les questions de main-d'œuvre. Elle a progressivement fait de l'emploi le vecteur de son action dans le domaine social, pour que la construction européenne soit synonyme de développement économique et de cohésion sociale dans un contexte de concurrence internationale accrue. Néanmoins, la faiblesse du niveau d'européanisation des politiques sociales a maintenu les politiques concernant l'emploi à un simple niveau de coordination plus ou moins souple des politiques des Etats membres.

A cet égard, le levier d'action majeur de l'Union est constitué par sa Stratégie européenne pour l'emploi (SEE). Lancée après l'inclusion d'un titre « Emploi » dans le traité d'Amsterdam lors du sommet européen sur l'emploi de Luxembourg en 1997, la SEE a pour objectif de coordonner les politiques nationales en matière d'emploi afin de mieux lutter contre le chômage. L'outil utilisé pour cette coordination est la Méthode Ouverte de Coordination (MOC), qui a introduit dans le champ de l'action publique communautaire de nouvelles modalités de décision et de fonctionnement. Ce mode de coordination non contraignant à permis à l'Union européenne de jouer un rôle dans des domaines politiques où l'action des Etats reste prioritaire et où elle n'a pas ou peu de compétences. La Commission et les Etats membres adoptent des lignes directrices pour l'emploi, qui sont ensuite déclinaées en programmes d'action nationaux. Les recommandations ne sont pas obligatoirement suivies

par les Etats membres, mais des mécanismes comme le *benchmarking*, permettant une comparaison des performances entre les Etats membres, ou la pression par les pairs, sont censés assurer une convergence des politiques nationales.

La discussion sur l'adoption des prochaines lignes directrices intégrées est en cours. Une proposition de décision du Conseil nous renseigne sur les objectifs prioritaires de la Stratégie européenne pour l'emploi à partir de 2010. Ces objectifs s'intègrent dans le cadre de la stratégie Europe 2020. Quatre lignes directrices concernent les politiques d'emploi des Etats membres : il s'agit « d'accroître la participation au marché du travail et diminuer le chômage structurel », de « développer une main-d'œuvre qualifiée en mesure de répondre aux besoins du marché du travail, promouvoir des emplois de qualité et l'éducation et la formation tout au long de la vie », de « rendre les systèmes d'éducation et de formation plus performants à tous les niveaux et augmenter la participation à l'enseignement supérieur » et enfin de « promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté ».

La Stratégie européenne pour l'emploi est donc un volet important dans la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020. Bien que développée à l'origine de manière autonome, elle a été intégrée dans ce cadre stratégique plus large, offrant une architecture plus logique et simplifiée des grandes orientations communautaires. L'une des lignes directrices concerne l'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins du marché du travail. C'est cet axe qui nous intéresse plus particulièrement pour étudier l'initiative *De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois*.

3. La mise en place de l'initiative *New Skills for New Jobs*

Cette initiative trouve sa source dans une résolution du Conseil datée de novembre 2007⁴ dans laquelle il invitait la Commission à « *analyser dans le cadre du processus de Copenhague et de la coopération en matière d'enseignement supérieur, la nécessité de mécanismes consultatifs à valeur ajoutée pour mieux recenser les nouveaux types d'emplois et les nouveaux besoins en matière de compétences au niveau européen, en mettant à profit les activités et les projets en matière de compétences sectorielles qui s'inscrivent dans le cadre des politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie, d'entreprise et de dialogue social* ». Depuis, la crise économique a modifié le contexte économique et social, incitant les institutions communautaires à chercher de manière active des solutions de sortie de crise et des moyens d'assurer une croissance soutenue à long terme pour l'Union européenne.

⁴ Résolution du Conseil du 15 novembre 2007 sur les compétences nouvelles pour des emplois nouveaux (2007/C290/01)

C'est en décembre 2008 que la Commission a publié sa communication apportant les bases de la nouvelle initiative *New skills for new jobs*⁵. Elle y a repris l'invitation du Conseil et développé une analyse des évolutions du marché du travail et des moyens de mieux faire coïncider les compétences des travailleurs européens avec les besoins du marché du travail. Sur cette base, elle a ensuite désigné un groupe d'experts pour établir des recommandations afin de l'aider dans la mise en œuvre de cette initiative. Ce groupe d'experts, composé de chercheurs universitaires, d'acteurs du milieu de l'entreprise, de représentants des ministères nationaux, de services d'aide à l'emploi publics et privés et de l'Organisation internationale du travail, a rendu public son rapport en février 2010. Les recommandations formulées par les experts offriront une base à l'action publique des Etats membres et de la Commission européenne pour remplir les objectifs fixés par le cadre stratégique européen.

II. *New Skills for New Jobs*, quel contenu ?

Dans sa communication, la Commission fait le lien entre les impératifs de court terme, sortir de la crise économique, et les objectifs sur le long terme, assurer la compétitivité de l'Europe et une croissance soutenue. Il importe d'analyser le contenu de l'initiative pour comprendre ce qu'elle peut apporter aux acteurs socio-économiques dans leurs activités et leur permettre de se situer par rapport au cadre stratégique européen.

1. Sortir de la crise par l'amélioration des compétences

La crise économique fait l'objet d'une forte préoccupation de la part des institutions communautaires dans ses différentes politiques. Est-ce la volonté de montrer la valeur ajoutée de l'Union européenne dans un contexte qui pourrait favoriser le repli sur le niveau national ? Ou de montrer qu'elle peut jouer un réel rôle protecteur pour les citoyens européens face à la mondialisation ? Toujours est-il que pas un document annonçant une action future de l'Union dans les domaines économiques et sociaux ne fait l'impasse sur le besoin de trouver des voies de sortie de crise.

Outre un plan européen pour la relance économique⁶, la Commission a intégré ses préoccupations notamment dans l'initiative *New skills for New Jobs*. Il s'agit en effet d'utiliser le levier des compétences pour sortir de la crise. Cette dernière a entraîné de nombreuses destructions d'emplois et donc causé une augmentation du chômage. Par ailleurs, les mutations économiques entraînent de nouvelles demandes de compétences que

⁵ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux – Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail*, {SEC(2008) 3058}.

⁶ Communication de la Commission au Conseil européen du 26/11/2008, *Un plan européen pour la relance économique*, COM(2008) 800.

les travailleurs ne peuvent actuellement pas toujours proposer sur le marché du travail. Pour inciter à ou faire revenir de nombreux européens sur le marché du travail et les y maintenir (ce qui constitue l'un des volets de la politique d'emploi de l'Union), il faut que les compétences des travailleurs soient en adéquation avec les demandes du marché du travail. C'est la condition sine qua non à une baisse du chômage et une reprise économique rapide.

Comme l'atteste la communication de la Commission sur le sujet, le renforcement du capital humain et de la capacité d'insertion professionnelle de la population européenne sont essentiels pour « mettre l'Europe sur la voie du redressement ». On peut d'ailleurs citer de manière détaillée cette analyse de la Commission qui place l'amélioration des compétences au centre d'une vision large de l'avenir économique et social de l'Europe : « L'amélioration des compétences revêt une importance capitale pour le redressement à court terme de l'Europe, mais également pour sa croissance et sa productivité à plus long terme, pour ses emplois et sa capacité d'adaptation au changement, et encore pour l'équité, l'égalité des sexes et la cohésion sociale sur le continent ⁷».

C'est donc le premier objectif d'une amélioration des compétences des travailleurs européens : utiliser ce levier d'action doit permettre une sortie de crise rapide et de lutter contre la sortie du marché du travail de nombreux travailleurs. C'est aussi poser les bases de l'avenir économique et social de l'Europe : pour la Commission, la crise doit être l'occasion d'engager les réformes structurelles nécessaires à sa compétitivité sur le long terme. Pour cela, l'anticipation des évolutions du marché du travail est indispensable.

2. Quelles tendances pour l'emploi d'ici à 2020 ?

La communication sur *New Skills for New Jobs* est l'occasion pour la Commission de procéder à un premier passage en revue des évolutions les plus prévisibles de l'économie européenne et du marché du travail d'ici à 2020, afin de justifier son action politique. Il est évident, et la Commission le reconnaît explicitement, qu'anticiper de manière sûre et prévisible l'avenir sur une longue période est un exercice particulièrement délicat et incertain. Néanmoins, il est possible de dégager de grandes lignes de force afin de guider l'action et les choix politiques. A cet égard, que nous révèle cette première analyse des évolutions du marché du travail ?

Tout d'abord, les tendances à long terme de créations d'emplois et d'offre de main-d'œuvre impliqueront de nombreux défis à relever. Le premier élément à relever est la prévision d'une expansion du marché du travail, qui sera de plus en plus dominé par le secteur des

⁷ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux - Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail*, {SEC(2008) 3058}.

services. Ainsi, d'ici à 2020, on devrait assister à la création de 19,6 millions d'emplois, ainsi qu'à la libération de 80,4 millions d'emplois due au départ en retraite de nombreux travailleurs ou à leur sortie du marché du travail. Parallèlement, les évolutions sectorielles feront qu'en 2020, près des trois quarts des emplois relèveront du secteur des services. A cet égard, la Commission précise que jusqu'en 2015, les meilleures perspectives de création d'emplois dans les services devraient se situer dans les services aux entreprises, les soins de santé et l'action sociale, la distribution, les services aux personnes, l'hôtellerie et la restauration et l'enseignement. Il faut aussi citer les opportunités offertes par la transition vers une économie à faible intensité de carbone (dans les secteurs de l'énergie, du traitement des déchets, de la construction ou encore des transports). En face de ces évolutions du marché du travail, la Commission relève un risque de pénurie de main-d'œuvre, due aux évolutions démographiques (vieillesse de la population). Il faudra donc améliorer l'adéquation des compétences des travailleurs et des besoins du marché du travail pour compenser cette pénurie et mieux utiliser le capital humain.

En termes de compétences, les évolutions prévisibles concernent une demande de qualifications plus élevées dans l'ensemble des professions, ainsi que la création d'emplois hautement qualifiés. Les évolutions technologiques, économiques, sociales et environnementales entraîneront une demande de qualifications plus élevées dans toutes les professions. Entre 2006 et 2020, la proportion d'emplois nécessitant un niveau élevé d'instruction devrait augmenter, de même que celle d'emplois nécessitant une qualification intermédiaire. Parallèlement, la proportion d'emplois nécessitant un faible niveau d'instruction devrait diminuer. La Commission pointe par ailleurs un risque de polarisation du marché du travail : il existe un fort potentiel de création d'emplois hautement qualifiés, de même que pour un certain nombre d'emplois peu qualifiés, notamment dans le secteur des services (agents de sécurité, aides à domicile, caissiers, agents d'entretien...). Ces emplois ont pour point commun d'être caractérisés par des tâches peu routinières. En revanche, pour les emplois nécessitant une qualification moyenne et caractérisés par des tâches routinières et répétitives, la perspective est à la baisse, du fait de leur possible automatisation ou externalisation.

Autant d'évolutions donc qui sont des défis pour les sociétés européennes que la Commission entend relever en partenariat avec les Etats membres.

3. La réponse européenne à ces défis

L'initiative *New Skills for New Jobs* est donc la réponse européenne à ces défis importants. L'anticipation des besoins futurs du marché du travail et l'attention portée à l'adéquation entre offre et demande de compétences sont les piliers de cette action communautaire, qui s'organise en quatre volets.

Le premier volet concerne **la lutte contre les déséquilibres**. Il s'agit d'informer les différents acteurs concernés sur les changements à court terme du marché du travail, les offres d'emplois disponibles dans toute l'UE et les projections des compétences requises. Par la mise en place d'un Observatoire du marché du travail européen, d'un dictionnaire multilingue des types de professions et de compétences et d'un site internet pour informer les citoyens sur l'ensemble de ces sujets, la Commission espère favoriser la mobilité professionnelle et géographique. Vient ensuite **le renforcement de la capacité de l'Union en matière de prévision et d'anticipation**. Il s'agit de rassembler les initiatives des Etats membres dans ce domaine et d'y ajouter les apports communautaires. La Commission développera des analyses et des outils de prévision, en collaborant avec les différentes parties prenantes. Elle mettra notamment en place un groupe d'experts consacré à cette initiative. Le troisième volet concerne **l'intensification de la coopération internationale**. Dans la mesure où les économies européennes sont influencées par ce qui se passe au niveau mondial, il s'agit de coopérer avec les pays tiers pour des projets de recherche conjoints et de participer à des programmes d'organisations internationales telles que l'OCDE et l'OIT. Enfin, le dernier volet se concentre sur **la mobilisation des instruments communautaires**. Pour mener à bien les objectifs de l'initiative, l'Union devra s'appuyer sur les politiques, instruments financiers et processus communautaires actuels. Ainsi, l'initiative se situe dans le cadre de la stratégie pour la croissance et l'emploi et la méthode ouverte de coordination de la Stratégie européenne pour l'emploi. Les fonds européens ont vocation à financer et soutenir les projets menés dans le cadre de cette initiative : Fonds social européen (FSE), Fonds européen de développement régional (FEDER), Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER)...

Suite à la publication de sa communication, la Commission a désigné un groupe d'experts pour réfléchir sur le sujet. Ce groupe a rendu public son rapport en février 2010 : « New skills for new jobs : action now »⁸. Il met notamment en évidence quatre priorités : un investissement massif et intelligent dans l'amélioration des compétences des travailleurs européens, un rapprochement entre mondes de l'éducation, de la formation et du travail, le développement du bon éventail de compétences pour faire face aux nouveaux besoins et favoriser l'innovation et une meilleure anticipation des besoins futurs. Les experts ont proposé 34 recommandations dans le but de répondre à ces priorités.

Voici donc comment l'Union européenne espère répondre aux défis qu'elle a établi dans un premier temps. Il reste à voir dans quelle mesure ces actions permettront à l'Union de sortir de la crise et d'assurer sa compétitivité sur le long terme. Dans l'instant, il importe avant

⁸ *New skills for New Jobs : A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission*, février 2010.

tout de considérer les opportunités offertes par cette initiative pour un certain nombre d'acteurs socio-économiques et de discuter la pertinence des orientations prises par les institutions communautaires.

III. *New Skills for New Jobs* : opportunités et questionnement

1. Des opportunités de soutien à de nouveaux types d'emplois : l'exemple des emplois verts et des emplois blancs

Que peut-on tirer de positif de cette nouvelle initiative de la Commission européenne si l'on se place dans la perspective de la construction d'une société plus durable et plus solidaire ? Cette question est intéressante pour permettre aux acteurs socio-économiques, et plus particulièrement aux acteurs de l'économie sociale de mieux mesurer les grandes orientations prises au niveau européen et de se positionner par rapport à elles.

On peut remarquer que la Commission porte une forme d'attention aux conséquences de la crise économique sur l'emploi et les conditions de vie des plus vulnérables. Elle relève également les risques des évolutions prévisibles du marché du travail pour ces personnes, en termes de revenus, d'exclusion du marché du travail ou encore d'égalité hommes-femmes. Cette initiative est donc une base possible pour des structures voulant mener des projets destinés à mieux armer les personnes les plus en difficultés sur le marché du travail. Les actions d'insertion professionnelle, de même que les activités de formation des travailleurs aux nouvelles compétences et aux nouveaux emplois peuvent trouver là un élément de justification de leurs projets. Nous allons le voir au travers du prisme de deux « nouvelles » formes d'emplois : les emplois « verts » et les emplois « blancs ».

La Commission a relevé deux importantes évolutions des économies et sociétés européennes dans les années à venir : d'une part, le vieillissement de la population et les évolutions démographiques vont entraîner des besoins en termes de services à la personne, et d'autre part, la transition vers une économie à faible intensité de carbone va être la source de transformations et de créations d'emplois. Cette analyse entre d'ailleurs en résonance avec tout un pan des discours politiques et économiques actuels, qui voient dans le développement de ce qu'on appelle les services à la personne⁹ (les fameux emplois blancs) et des emplois verts le vecteur idéal de lutte contre le chômage de masse, pour ne pas dire la solution providentielle à toutes les difficultés sociales, économiques et environnementales.

⁹ Voir pour plus de précisions : François-Xavier DEVETTER, Florence JANY-CATRICE et Thierry RIBAUT, *Les services à la personne*, Editions La Découverte, Paris, 2009.

Dès lors, l'initiative *New Skills for New Jobs* constitue une importante opportunité pour les structures qui interviennent dans ces secteurs et qui, souvent, appartiennent à la grande famille de l'économie sociale : associations d'aide à domicile pour les personnes âgées, structures actives dans le domaine du soin et de la santé, entreprises sociales travaillant à l'insertion de personnes exclues du marché du travail par le biais d'emplois dits verts (dans les secteurs du recyclage ou de l'entretien des espaces verts par exemple). Bien sûr, ces structures ne sont pas les seules concernées, et les actions qui visent au développement d'emplois plus qualifiés dans ces domaines peuvent aussi tirer parti de cette initiative. Mais un enjeu majeur concerne plus particulièrement ces structures de l'économie sociale : celui de la reconnaissance, de la professionnalisation et de la qualité des emplois créés pour répondre à ces nouveaux besoins. Et en n'oubliant pas le contexte européen et cette initiative nouvelle de la Commission, elles peuvent trouver un levier pour améliorer la qualité de leurs prestations et de leurs emplois, ainsi que pour voir reconnue et soutenue leur action comme jouant un rôle essentiel dans les sociétés européennes.

2. Des orientations critiquables

Néanmoins, il ne s'agit pas seulement de voir ce qu'apporte de positif cette initiative européenne. Il importe, pour garder le potentiel d'innovation et de transformation sociale de la société civile, de porter un regard critique sur les orientations européennes et de s'interroger sur ce que signifient les priorités définies par la Commission.

En effet, et malgré l'apparence des discours politiques, la Commission européenne ne semble pas avoir véritablement changé de paradigme de référence pour son action économique et sociale, et ce malgré l'échec patent de la Stratégie de Lisbonne et les demandes avancées par la société civile organisée. Un objectif reste prioritaire pour l'Union européenne, censé être la base de toute amélioration des conditions de vie des Européens et de résolution des problèmes économiques, sociaux et environnementaux : la compétitivité de l'Union et de ses entreprises. On voit clairement dans la communication sur l'initiative *New Skills for New Jobs*, qui reste en cela parfaitement conforme aux objectifs de la Stratégie Europe 2020 ou d'autres politiques communautaires, que la compétitivité reste l'axe prioritaire reléguant d'autres priorités au second plan. On pourrait néanmoins s'interroger sur ce que signifie la compétitivité pour une société : est-ce là le but de la vie en commun ? Est-ce cela que les citoyens européens attendent de la construction communautaire ? La Commission semble faire l'impasse sur toute réflexion à propos du rôle et de la place de

l'économie dans la société, malgré une remise en cause de plus en plus affirmée des préceptes de l'économie néoclassique¹⁰ ou libérale.

Plus largement, on doit s'interroger sur la place laissée par ces orientations aux personnes les plus vulnérables. Pour la Commission, il s'agit d'agir pour que les travailleurs s'adaptent aux exigences du marché du travail et donc de l'économie. Mais cette perspective risque d'évacuer la question des conditions de travail et des enjeux liés à la préservation d'emplois décents pour se concentrer sur les besoins de l'économie. Pour les partisans d'une alternative économique, cette soumission des travailleurs et de la société aux exigences de l'économie n'est pas la voie à suivre. Ne pourrait-on pas imaginer un renversement de la perspective et envisager, en gardant à l'esprit l'objectif européen d'une société inclusive, une réflexion sur la manière dont les nouvelles compétences et les nouveaux emplois pourraient s'adapter aux travailleurs et à leurs besoins, notamment en ce qui concerne les personnes les plus en difficultés, dont celles qui sont exclues du marché du travail.

Autant de véritables questions de société, impliquant une réflexion sur les modalités du vivre-ensemble et les buts de la vie en société que la Commission européenne semble avoir évacué au profit d'une vision utilitariste et peu attentive aux besoins des populations les plus vulnérables. Il est vrai qu'une institution se doit de chercher avant tout des solutions pratiques et efficaces face aux défis qui se présentent à elle. Mais doit-elle pour autant se couper des avis de la société civile et des citoyens qui attendent peut-être autre chose de la construction européenne ?

¹⁰ Le courant néoclassique en économie désigne un ensemble de théories se basant notamment sur une conception des agents économiques rationnels, cherchant à maximiser leur intérêt et analysant leur action sur des marchés autorégulés, où les prix sont fixés par la rencontre de l'offre et de la demande. De nombreuses analyses montrent les conséquences néfastes pour la société de la priorité accordée à l'économie et à la formation de « sociétés de marché ». Voir par exemple Karl POLANYI, *La Grande transformation*, Gallimard, Paris, 1983.

Conclusion

L'initiative communautaire *New Skills for New Jobs* est donc une réponse de l'Union européenne aux défis posés par la crise économique et les évolutions économiques et sociales à venir sur le fonctionnement du marché du travail qui s'intègre dans le grand cadre stratégique européen de la Stratégie Europe 2020 et de la Stratégie européenne pour l'emploi. Sortir de la crise, en utilisant notamment le levier de l'amélioration des compétences des travailleurs, et assurer la compétitivité de l'économie européenne sur le long terme en anticipant les besoins futurs et en s'assurant de la correspondance entre offre et demande de compétences, tels sont les deux objectifs que la Commission entend atteindre par la mise en place de l'initiative.

C'est par les systèmes d'éducation et de formation que les travailleurs pourront gagner en compétences adéquates sur le marché du travail. Dans une économie qui se tertiarise de plus en plus et qui va devenir demandeuse de plus importantes qualifications professionnelles, cet enjeu est primordial pour lutter contre le chômage et permettre aux Européens de s'adapter.

On l'a vu, les acteurs socio-économiques pourront tirer parti de cette initiative pour mener leurs activités. Néanmoins, la place prioritaire accordée à l'économie dans la société pose question sur les possibilités d'atteindre les objectifs d'une croissance intelligente, durable et inclusive posés par la stratégie Europe 2020. Il semble que de tous ces termes, ce soient ceux de croissance intelligente qui se sont vus accorder la priorité. Pour les acteurs de l'économie sociale et ceux qui travaillent à la construction d'une société plus solidaire, l'attitude à adopter semble devoir se résumer à deux axes : tirer parti des opportunités offertes par cette initiative communautaire, tout en poursuivant le travail d'innovation et de transformation sociale destiné à favoriser l'émergence de cette société plus attentive à l'être humain qu'ils appellent de leurs vœux.