

Pour réussir une transition écologique et numérique juste et socialement équitable mais aussi pour renforcer la résistance de l'Union européenne face aux problèmes extérieurs, nous avons besoin de travailleurs qualifiés. Il est nécessaire de définir de manière plus adéquate des compétences qui correspondent davantage

aux besoins actuels. Cela ouvrira de nouvelles opportunités et donnera aux citoyens les moyens de participer pleinement au marché du travail. C'est la condition indispensable pour qu'ils exploitent les possibilités offertes par la transition écologique et numérique. Ainsi, ils pourront contribuer à la société et à la

démocratie mais également exercer pleinement leurs droits. Dans l'ensemble de l'Union, les employeurs font état de difficultés à trouver des travailleurs dotés des compétences nécessaires. De plus en plus souvent, l'obstacle majeur au succès de la transition écologique et numérique est le manque de demandeurs

d'emploi possédant les compétences adéquates. Dans certains cas, les pénuries de main-d'œuvre peuvent également résulter du manque d'attractivité des emplois et des mauvaises conditions de travail. Pour le bon fonctionnement du marché du travail, il est important de s'attaquer à ces problèmes au moyen d'offres

d'emploi de qualité et de politiques de protection des emplois. Au cours de la prochaine décennie, au fur et à mesure que les générations nées pendant la période de forte augmentation de la natalité après la Seconde Guerre mondiale vont prendre leur retraite, le vieillissement démographique devrait s'accélérer

dans de nombreux États membres. Il est donc nécessaire d'exploiter pleinement le potentiel de tous les adultes en âge de travailler. Des stratégies efficaces et globales en matière de compétences contribueraient à accroître le taux d'emploi et à combler les pénuries. Des mesures pour assurer meilleur accès aux

possibilités d'éducation et de formation pour les groupes défavorisés et pour lutter contre les stéréotypes, en particulier les clichés sexistes participeraient elles aussi à ce but essentiel. Afin que la transition soit socialement équitable et inclusive, de telles mesures peuvent être complétées par des

solutions personnalisées pour les personnes qui ne réussissent pas à se reconvertir ou à se perfectionner. Le manque de main-d'œuvre suffisamment qualifiée et le faible taux de participation des adultes en âge de travailler aux activités de formation, réduisent les opportunités sur le marché du travail et débouchent

sur des inégalités sociales et économiques. Le faible taux de participation aux activités de formation montre également qu'il existe encore un potentiel considérable en matière de reconversion et de perfectionnement. Ce potentiel pourrait atténuer les pénuries croissantes de main-d'œuvre dans des

secteurs comme l'industrie manufacturière et dans les services, plus spécialement dans les activités économiques liées à l'hôtellerie, à la fabrication d'équipements informatiques et électroniques, ainsi que dans le secteur des soins. Pour de nombreux adultes en âge de travailler, notamment ceux qui

occupent des formes d'emploi atypiques, les salariés des petites et moyennes entreprises, les chômeurs, les inactifs et les personnes peu qualifiées, les possibilités de développement des compétences sont trop souvent hors de portée. Il faut consentir de nouveaux efforts pour proposer un soutien efficace aux adultes

présentant un faible niveau de compétences ainsi qu'aux chômeurs. Toute personne a droit à une éducation, une formation de qualité ou un apprentissage inclusif. Et cela lui est dû tout au long de sa vie afin de maintenir ou d'acquérir des compétences qui lui permettent de participer pleinement à la société et de gérer avec

succès ses transitions sur le marché du travail. Toute personne a droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances, y compris en matière d'emploi, d'éducation et de formation, sans distinction fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation

sexuelle. Une stratégie spécifique a été mise en place par l'Union européenne sous le nom de stratégie des compétences. Elle appelle à une révolution des talents qui permettra de garantir la relance de l'économie, de renforcer la compétitivité de l'Europe à l'échelle mondiale et l'équité sociale au sein de celle-ci et

de veiller à ce que la transition écologique et numérique se traduise par de nouvelles possibilités pour tous. Elle vise à encourager les actions collectives permettant de développer les aptitudes des citoyens. Elle souhaite faire en sorte que le contenu des formations suive l'évolution des besoins du marché du

travail mais aussi que les offres de perfectionnement professionnel s'alignent sur les aspirations des citoyens. En fait, il s'agit d'encourager toute la population en âge de travailler à s'intéresser à toutes les possibilités de remise à niveau. La Commission a attiré l'attention sur le problème des

pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs. Elle a surtout souligné l'importance des investissements à réaliser tant dans l'enseignement que dans la qualification professionnelle. Elle a également rappelé qu'attirer les compétences adéquates dans l'Union européenne devait faire partie de la solution et qu'il y

avait lieu à cet effet d'accélérer et de faciliter la reconnaissance des qualifications pour ce qui est des ressortissants de pays tiers. La reconversion et le perfectionnement dotent les travailleurs des compétences nécessaires pour bénéficier de possibilités d'emploi de meilleure

qualité, améliorer leur bien-être au travail et progresser dans leur développement personnel et professionnel, tout en renforçant la compétitivité de l'économie et en contribuant à la création de nouveaux emplois. Étant donné que les employeurs, les travailleurs, et leurs représentants ainsi que les partenaires

sociaux nationaux, européens et internationaux, les chambres de commerce et les autres parties prenantes sont les mieux placés pour savoir quelles compétences sont nécessaires dans leurs écosystèmes industriels, le renforcement de leur action collective en matière de développement des compétences doit faire

partie de la solution. Le dialogue social joue ainsi un rôle important dans l'anticipation des besoins en compétences sur le marché du travail. Le pacte pour les compétences rassemble les employeurs, les partenaires sociaux, les prestataires d'enseignement et de formation, les services publics de l'emploi

et d'autres acteurs clés tant privés que publics, travaillant dans le domaine des compétences. Les membres du pacte pour les compétences bénéficient de services spécifiques pour produire des résultats tangibles. Les dimensions régionale et locale sont également importantes, en particulier dans les régions

frontalières où la recherche de travailleurs possédant les compétences adéquates nécessite des mesures ciblées pour soutenir des marchés du travail transfrontières performants. De même, les zones défavorisées et éloignées y compris les régions ultrapériphériques, sont confrontées à des difficultés

particulières du fait que l'accès au marché du travail et les possibilités de reconversion et de perfectionnement y sont limités. Un nouvel agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes promeut des possibilités d'apprentissage formel, non formel et informel permettant de

fournir toutes les connaissances, aptitudes et compétences nécessaires pour créer une Union européenne inclusive, durable, socialement juste et plus résiliente. Elle met l'accent sur la formation des adultes en tant qu'élément important de l'apprentissage tout au long de la vie. Pour accompagner les

citoyens dans leurs parcours, des mesures doivent être prises au niveau de la formation et d'une orientation professionnelle de qualité pour permettre à chacun d'autoévaluer ses compétences. La recommandation européenne prône la modernisation des systèmes d'éducation et de formation professionnelles. Elle souhaite doter

les jeunes et les adultes des connaissances, des aptitudes et des compétences nécessaires à leur réussite au sein d'un marché du travail et d'une société en pleine évolution. Le but essentiel en cette période de changement démographique, est de gérer la relance et des transitions justes vers une économie verte et

numérique, quels que soient les cycles économiques. Elle encourage l'éducation et la formation professionnelle en tant que vecteur potentiel d'innovation et de croissance capable de s'adapter à l'évolution du marché du travail, de fournir des compétences pour les professions les plus demandées et de

favoriser l'inclusion ainsi que l'égalité des chances. Il est essentiel d'accroître l'attractivité de l'éducation et de la formation professionnelle grâce à des campagnes de communication et de sensibilisation. Cela peut également se faire au moyen de centres d'excellence professionnelle, d'écosystèmes locaux

spéciaux pour l'éducation et la formation professionnelle et de concours de compétences. Le passage à une économie moderne, efficace dans l'utilisation des ressources, circulaire, inclusive, résiliente et compétitive, nécessitera l'acquisition de compétences pour la transition écologique ainsi que la

reconversion et le perfectionnement de la main-d'œuvre. La transition écologique ne peut réussir que si l'Union européenne dispose de la main-d'œuvre qualifiée dont elle a besoin pour rester compétitive. Elle devra également attirer l'attention sur les actions phares de la stratégie européenne en matière de

compétences pour doter les citoyens des savoir-faire que requièrent la transition écologique et numérique. Dans l'ensemble de l'Union européenne, cette transition en cours dans l'industrie et les besoins du marché du travail y afférents nécessitent des investissements pour élaborer un système efficace d'éducation et

de formation professionnelle. Des investissements sont aussi indispensables pour promouvoir tant l'aptitude à résoudre des problèmes que les compétences en matière de nouvelles technologies comme les machines intelligentes, les robots évolués, l'intelligence artificielle, le traitement des données

et l'internet des objets. Les outils et technologies numériques sont toujours plus utilisés dans tous les aspects du quotidien ce qui peut créer une fracture numérique. Les compétences numériques sont essentielles pour la participation au marché du travail mais aussi pour la qualité de vie et le vieillissement actif. La

Commission met également en évidence les capacités insuffisantes des programmes d'éducation et de formation spécialisée pour former un plus grand nombre d'experts dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. La Commission réclame des actions résolues pour que l'apprentissage

tout au long de la vie devienne une réalité pour tous. Elle insiste que l'éducation et la formation suivent le rythme de la transition écologique et numérique et contribuent à leur réalisation. Elle souligne qu'une main-d'œuvre qualifiée est essentielle pour assurer la réussite de cette transition qui va

soutenir la compétitivité de l'industrie de l'Union européenne et la création d'emplois de qualité. Elle reconnaît également l'importance de partenariats solides entre l'Union, les États membres, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées ainsi que de la coopération entre les écosystèmes

industriels et au sein de ceux-ci. L'économie sociale peut jouer un rôle décisif étant donné qu'elle plaide résolument en faveur d'une transition écologique et numérique socialement équitable et inclusive. Elle constitue également un élément moteur de l'innovation sociale y compris dans le domaine de la reconversion

et du perfectionnement. Les mesures visant à attirer des ressortissants de pays tiers qualifiés peuvent contribuer à remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre. La Commission poursuivra la mise en place d'un réservoir européen de talents afin de faciliter la mise en adéquation de l'offre et de

la demande de main-d'œuvre grâce au recrutement de ressortissants de pays tiers. Elle œuvre au lancement de partenariats sur mesure destinés à attirer les talents avec des pays partenaires clés spécifiques afin de dynamiser la mobilité internationale de la main-d'œuvre et le développement des talents de façon circulaire

et mutuellement avantageuse. En outre, l'Union européenne reste le principal contributeur au financement mondial de l'éducation, plus particulièrement en ce qui concerne la formation des enseignants, l'éducation des filles ainsi que l'éducation et la formation professionnelle. Pour que les marchés du travail

fonctionnent bien, les compétences doivent être comprises et valorisées, qu'elles soient acquises dans des contextes formels, non formels ou informels. La poursuite du renforcement de l'identification et de la documentation des compétences ainsi que les orientations pour donner de la visibilité à celles-ci, sont

des étapes cruciales vers une plus grande transparence ainsi qu'une meilleure portabilité de tous les savoir-faire. Cela est vrai également dans le cadre des compétences transversales telles que les compétences linguistiques, l'esprit critique, l'esprit d'entreprise, la créativité, les compétences interculturelles, le

travail en équipe et l'éducation aux médias. Dans de nombreux États membres, les investissements publics et privés dans la reconversion et le perfectionnement sont insuffisants. De nombreux employeurs, et notamment les petites et moyennes entreprises, ne prévoient ou ne financent pas de formation pour

leur personnel. L'accès des personnes occupant un emploi atypique à des formations financées par des employeurs est minime voire inexistant. De telles inégalités peuvent nuire au bien-être et à la santé des personnes, réduire la compétitivité économique, entraîner des occasions manquées, dresser des obstacles à

l'innovation. Cela risque surtout de laisser pour compte certaines personnes lors de la transition écologique et numérique vers des activités économiques plus durables. Il est important, pour la compétitivité des entreprises, de prévoir des ressources pour veiller à ce que les salariés soient en mesure de travailler

avec les technologies les plus récentes. Il est nécessaire de créer un cadre propice qui permette de débloquer et d'encourager les investissements financiers des employeurs dans les compétences et de donner de la visibilité à la valeur économique de la reconversion et du perfectionnement. Par exemple, le train

de mesures d'aide aux petites et moyennes entreprises vise à faciliter l'accès au financement et aux compétences. Par le passé, l'Union européenne a connu des augmentations significatives des investissements publics dans l'éducation et la formation initiales. Toutefois, jusqu'à présent, cette tendance

ne s'est pas accompagnée de hausses correspondantes des investissements ni de l'élaboration d'une démarche globale pour faciliter le développement continu des compétences tout au long de la vie professionnelle. La garantie renforcée pour la jeunesse vise à faire en sorte que tous les jeunes se voient proposer un

emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel. Le soutien à la reprise a effectué des paiements pour la relance des États membres. Il a contribué à créer des emplois et à investir dans les compétences

dans les régions en ayant le plus besoin. Les travailleurs qui ont perdu leur emploi en raison de restructurations de grande ampleur peuvent également bénéficier d'une aide. Il leur suffit de faire appel au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés pour trouver un nouvel

emploi. Ils auront éventuellement droit à une formation complémentaire et à une aide personnalisée en matière d'orientation professionnelle. La reconversion et le perfectionnement des travailleurs et des demandeurs d'emploi font partie des instruments nécessaires pour garantir une transition

écologique juste et inclusive et en atténuer les conséquences défavorables. La recommandation du service de la transition écologique et du développement durable promeut des politiques et des programmes visant à faire en sorte que les apprenants de tous âges acquièrent les connaissances et les compétences nécessaires

pour tirer parti d'un marché du travail en pleine évolution et adopter un nouveau mode de vie. Dans ce cadre concernant les investissements sociaux, un intérêt tout particulier est apporté à la demande et à l'offre de compétences. Le but est d'améliorer les ensembles de compétences des bénéficiaires finaux ou

l'utilisation des celles-ci et ainsi promouvoir les marchés de l'investissement dans ce domaine. Le projet soutient également les investissements généraux dans l'éducation, la formation et les services connexes. En outre, le dispositif pour une transition juste promeut les investissements qui visent à

favoriser la reconversion et le perfectionnement des travailleurs, dans les régions qui font l'objet d'un plan de transition. Ils approuvent les projets qui profitent à ces régions pour autant qu'ils jouent un rôle déterminant dans les transitions écologique et numérique de ces territoires.