



Bruxelles, 17.7.2023
COM(2023) 439 final

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE CONSILIU

**EVALUAREA Recomandării Consiliului din 19 decembrie 2016 privind cursurile de
actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți**



RAPORT AL COMISIEI CĂTRE CONSILIU

**EVALUAREA Recomandării
Consiliului din 19 decembrie 2016
privind parcursurile de actualizare
a competențelor: noi oportunități
pentru adulți**

1. INTRODUCERE

Accelerarea tranzițiilor digitală și verde înseamnă că competențele dobândite în timpul educației și formării inițiale nu mai sunt suficiente pentru a răspunde cerințelor în continuă evoluție ale pieței forței de muncă, iar adulții trebuie să își dezvolte competențele pe tot parcursul vieții. În plus, este de așteptat ca tendințele demografice care conduc la o scădere a forței de muncă să se accelereze în următorul deceniu, sporind presiunea de a utiliza întregul potențial al competențelor tuturor persoanelor aflate pe piața forței de muncă. Acesta este motivul pentru care Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale stabilește obiectivul ca cel puțin 60 % dintre persoanele adulte să participe în fiecare an la activități de formare profesională până în 2030. Liderii UE au salutat acest obiectiv ambițios în cadrul Summitului social de la Porto din 2021, iar statele membre l-au transpus în obiective naționale¹.

Agenda europeană pentru competențe prevede o strategie menită să ajute persoanele și întreprinderile să dezvolte competențe mai multe și mai bune. Agenda pune în aplicare Pilonul european al drepturilor sociale și, în special, primul său principiu în care se precizează dreptul la educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții care să fie favorabile incluziunii și de înaltă calitate, precum și legăturile cu alte inițiative în materie de politici care sprijină abordarea bazată pe învățarea pe tot parcursul vieții. **Competențele de bază – alfabetizarea, competențele numerice și digitale – stau la baza unei participări depline la societate și la piața forței de muncă.** Cu toate acestea, mult prea mulți adulți din UE nu au un nivel funcțional al acestor competențe² și riscă să fie blocați într-un cerc vicios competențe precare – locuri de muncă inferioare³. Așadar, este nevoie de măsuri din sfera politicilor pentru a sprijini dobândirea de competențe de bază.

Obiectivul Recomandării Consiliului privind cursurile de actualizare a competențelor⁴ este de a aborda acest risc și de a oferi adulților cu un nivel mic de aptitudini, cunoștințe sau competențe, de exemplu adulții cu o calificare sub nivelul secundar, oportunități de a dezvolta competențe de bază și/sau de a dobândi o gamă mai largă de competențe, care să fie relevante pentru o participare activă la societate și la piața forței de muncă.

¹ [A se vedea IP_22_3782](#).

² [Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale](#) include un obiectiv al UE ca cel puțin 80 % dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani să aibă competențe digitale de bază până în 2030. Potrivit [indicatorului privind competențele digitale al Eurostat](#), în 2021, doar 54 % dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani din UE-27 aveau competențe digitale cel puțin de bază. Pentru a se asigura că acest obiectiv va fi îndeplinit, Comisia a instituit Busola pentru dimensiunea digitală, cu scopul a transpune ambițiile digitale ale UE pentru 2030 în obiective concrete. [Deceniul digital al Europei: obiective digitale pentru 2030 \(europa.eu\)](#).

³ A se vedea Burdett și Smith (2002), [The low skills trap \(Cercul vicios al competențelor precare\)](#), *European Economic Review*.

⁴ [EUR-Lex - 32016H1224\(01\) - RO - EUR-Lex \(europa.eu\)](#).

Neconcordanța dintre cererea de pe piața forței de muncă și oferta de forță de muncă calificată a motivat, în plus, decizia privind Anul european al competențelor, care evidențiază necesitatea de a perfecționa și de a recalifica persoanele, precum și de a atrage mai multe persoane pe piața forței de muncă⁵. În discursul său privind starea Uniunii în care se anunță propunerea, președinta von der Leyen a evidențiat că Europa nu duce lipsă doar de profesioniști absolvenți de universitate, ci și „de șoferi de camion, de chelneri sau de personal aeroportuar” și „are nevoie de toți aceștia”⁶. Recentul Plan industrial al Pactului verde⁷ subliniază, în plus, necesitatea de a aborda lipsa de personal calificat atât de răspândită astăzi, care îngreunează investițiile și creșterea economică a UE.

Pentru a atinge obiectivele recomandării, statele membre au fost invitate să ofere adulților cu un nivel mic de competențe sprijin personalizat prin intermediul unui parcurs integrat constând în trei etape.



1) Evaluarea competențelor – identificarea competențelor existente ale adulților și a eventualelor lacune în gama de competențe care trebuie acoperite.



2) Furnizarea unei oferte de învățare personalizate și flexibile – furnizarea unei oferte de învățare care să acopere lacunele specifice în materie de competențe identificate prin evaluarea competențelor.



3) Validare și recunoaștere – evaluarea și certificarea competențelor dobândite și încurajarea certificării acestora în vederea obținerii unei calificări oficiale

Statelor membre li s-a recomandat să identifice grupurile-țintă prioritare, să asigure coordonarea și cooperarea eficace între părțile interesate și să pună în aplicare măsuri de informare, de orientare și de sprijin pentru ca potențialii beneficiari să conștientizeze oportunitățile existente și pentru a-i ghida în toate etapele procesului. Recomandarea solicită Comisiei să prezinte Consiliului un raport privind punerea în aplicare în statele membre și la nivelul UE. Prezentul raport se bazează pe documentul de lucru al serviciilor Comisiei referitor la evaluare⁸.

⁵ [Decizia Parlamentului European și a Consiliului privind Anul European al competențelor 2023.](#)

⁶ [Discursul din 2022 privind starea Uniunii.](#)

⁷ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, Un Plan industrial al Pactului verde pentru era cu zero emisii nete, [COM\(2023\) 62 final](#).

⁸ A se vedea SWD(2023) 460 final. Documentul de lucru al serviciilor Comisiei a fost sprijinit de un studiu extern realizat de Ecorys și de 3S, [Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 19](#)

2. PRINCIPALELE CONSTATĂRI ALE EVALUĂRII

Acest capitol prezintă măsura în care recomandarea este **eficace, eficientă și coerentă, oferă valoare adăugată europeană** și rămâne **relevantă** pentru abordarea nevoilor actuale, ținând seama de faptul că o recomandare a Consiliului nu are caracter obligatoriu.

Eficacitate

Datele disponibile oferă o imagine a **eficacității globale moderate a recomandării**.

Indicatorii relevanți arată **tendințe pozitive moderate**, iar punerea în aplicare a fost inegală de la un stat membru la altul, măsurile fiind adesea **lipsite de amploare și coordonare**. Deși unele părți interesate consideră că recomandarea este un **catalizator pentru a pune din nou accentul pe sprijinirea adulților în a dobândi competențe de bază**⁹ și că abordarea în trei etape este un punct de referință util, evaluarea constată îmbunătățiri în ceea ce privește **punerea în aplicare a celor trei etape ale recomandării** în doar 14 state membre¹⁰.

Oportunitățile de evaluare a competențelor sunt în prezent larg răspândite în statele membre, dar necesită o profesionalizare suplimentară a personalului și o percepție socială care să nu stigmatizeze. Aceasta înseamnă că evaluarea competențelor poate fi comunicată într-un mod pozitiv și mai motivant, punând accentul pe valorificarea competențelor existente. Mai multe state membre au luat măsuri pentru a îmbunătăți furnizarea de oferte de învățare personalizate și flexibile adulților slab calificați¹¹, dar există în continuare provocări din cauza finanțării insuficiente – adesea doar finanțare din partea UE bazată pe proiecte în locul finanțării structurale interne – pentru a sprijini grupurile-țintă diverse și a depăși obstacolele din calea accesului și a asimilării. În mod similar, **validarea și recunoașterea competențelor s-au îmbunătățit** în unele

[December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults \(Studiu care sprijină evaluarea Recomandării Consiliului din 19 decembrie 2016 privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți\).](#)

⁹ De exemplu, conform documentului de poziție al Asociației europene pentru educația adulților (EAEA), „*Parcursurile de actualizare a competențelor au determinat strategiile naționale să se concentreze asupra competențelor de bază și asupra validării competențelor dobândite prin învățare neformală și informală, direcționând atenția programelor de învățare asupra cursanților cu competențe de bază (mai) precare*”.

¹⁰ BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, HR, IT, LV, MT, PL și SK. Această cartografie a măsurilor din sfera politicilor se bazează pe studiul extern care sprijină evaluarea. Pentru detalii, a se vedea secțiunea 3.1 din documentul de lucru al serviciilor Comisiei referitor la evaluare.

¹¹ BE, BG, DK, EE, MT și PL. Pentru o analiză mai aprofundată a obstacolelor din calea accesului și asimilării, a se vedea, în plus, evaluarea impactului care însoțește propunerea Comisiei privind conturile personale de învățare, [SWD \(2021\) 369 final](#).

state membre, dar au avut **adesea o integrare limitată** în sistemul de educație și formare și un nivel mic de conștientizare și de adoptare în rândul adulților¹².

Ponderea adulților slab calificați¹³ cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani **a scăzut** de la 23,4 % în 2016 (56,1 milioane) la 20,7 % în 2021¹⁴ (48,7 milioane). Cu toate acestea, este posibil ca alți **factori externi** care nu țin de această recomandare, în special **schimbările demografice**, să fi contribuit la aceste tendințe¹⁵.

Măsurile naționale de punere în aplicare identifică un **număr mare de grupuri-țintă prioritare**¹⁶, dar părțile interesate raportează că **reprezintă în continuare o provocare să se ajungă la acestea în mod eficace**¹⁷. Părțile interesate raportează, în plus, că impactul digitalizării a dus la creșterea semnificativă a grupului-țintă al recomandării. În prezent, odată cu intensificarea tranziției către mediile digitale, toate persoanele au nevoie de competențe digitale cel puțin de bază. În plus, părțile interesate au evidențiat și responsabilitatea specifică a sprijinului public pentru dezvoltarea competențelor de bază ale adulților, punând accentul pe faptul că angajatorii presupun adesea că astfel de competențe sunt preexistente¹⁸.

Orientarea profesională din partea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă este disponibilă pe scară largă, dar este afectată de **un nivel mic de conștientizare**, poate fi percepută ca **intimidantă**¹⁹ și **nu este întotdeauna disponibilă** pentru persoanele slab calificate care nu sunt șomere²⁰.

Statele membre au luat măsuri de punere în aplicare în cooperare cu părțile interesate relevante, în special cu serviciile publice de ocupare a forței de muncă,

¹² BE, BG, CY, DE, EL, IT, LV și SK conform studiului aferent. Aceste concluzii sunt în concordanță cu evaluarea din 2020 a Recomandării Consiliului din 2012 privind validarea învățării non-formale și informale, [SWD\(2020\) 121 final](#).

¹³ Adulți cu un nivel mic de instruire (și anume nivelurile ISCED 0-2).

¹⁴ A se vedea Eurostat: codurile de date online [EDAT LFSE 03](#) și [EDAT LFS 9901](#).

¹⁵ Cohortele mai mari și mai în vârstă se situează din ce în ce mai mult în afara categoriei de vârstă relevante (25 – 64 de ani), iar cohortele mai tinere care încep să facă parte din această categorie de vârstă, deși mai mici ca număr, tind să aibă niveluri mai înalte de instruire.

¹⁶ Situația este diferită de la un stat membru la altul, iar grupul adulților slab calificați poate fi format din diferite subgrupuri (cum ar fi – dar fără a se limita la – angajați, șomeri, persoane inactice din punct de vedere economic, migranți, grupuri defavorizate, persoane din zonele rurale), în funcție de circumstanțele naționale.

¹⁷ Documentul de poziție elaborat de „Literacy 100” subliniază că „*Adulții care au niveluri mici de reziliență personală și de stimă de sine pot fi descurajați de ideea de educație la vârsta adultă*”.

¹⁸ A se vedea documentul de poziție al Rețelei europene pentru competențe de bază: „*Pentru a consolida reziliența individuală și socială, este imperativ ca toți adulții să aibă acces la o ofertă de calitate vizând o gamă dinamică de competențe. Competențele de bază continuă să se afle în centrul atenției, dar ele trebuie să fie dobândite într-un context care recunoaște și dezvoltă abilitățile de viață.*”

¹⁹ A se vedea documentul de poziție al Eurodiaconia, în care se afirmă că „*membrii noștri evidențiază că de multe ori aceste servicii sunt considerate de unele persoane ca fiind intimidante sau nedemne de încredere. Pentru a fi accesibile și favorabile incluziunii, SPOFM trebuie să fie puse la dispoziție într-un spațiu sigur pentru ca toți oamenii să se simtă protejați de prejudecăți și de orice formă de discriminare*”.

²⁰ A se vedea documentul de poziție al EAEA, în care se menționează că „*măsurile de orientare nu sunt suficient de disponibile pretutindeni; totuși, ele ar juca un rol principal în abordarea grupurilor-țintă cu un nivel mic de competențe*”.

partenerii sociali, ONG-urile și actorii locali, inclusiv bibliotecile publice²¹. Cu toate acestea, **uneori rolurile și responsabilitățile nu sunt suficient de clare, iar coordonarea nu este eficace**, de exemplu între ministerele educației și muncii și între autoritățile naționale și regionale²².

O abordare strategică comună pentru toate cele trei etape²³ este esențială pentru a asigura sprijinul cursanților adulți și menținerea angajamentului lor față de parcursul de actualizare a competențelor, **dar este o situație rar întâlnită²⁴**. Unele părți interesate remarcă faptul că, pentru a-i ajuta pe adulții slab calificați care sunt cel mai detașați de învățare, sprijinul pentru **cele trei etape ar trebui integrat în serviciile sociale și în programele privind piața forței de muncă²⁵**.

Eficiența

Deși **părțile interesate consideră costurile de punere în aplicare ca fiind proporționale²⁶** cu beneficiile, indiferent de punctul de plecare al unui stat membru, **nu se pot trage concluzii ferme privind eficiența** deoarece statele membre nu au colectat în mod sistematic date privind costurile și beneficiile măsurilor de punere în aplicare. Aceste aspecte reflectă costuri generale de punere în aplicare care sunt mici în majoritatea statelor membre și beneficii comparativ mari în ceea ce privește măsurile directe de actualizare a competențelor, dar și o conștientizare sporită și o atenție sporită acordată competențelor de bază ale adulților în cadrul dezbaterii naționale.

Fondurile UE, în special Fondul social european (FSE)²⁷, au cofinanțat multe dintre măsurile de punere în aplicare în cursul perioadei de evaluare. Eficiența punerii în aplicare variază în funcție de gradul de prezență a diferitelor caracteristici: și anume responsabilități clare

²¹ Documentul de poziție elaborat de „Public libraries 2030” subliniază că „bibliotecile publice joacă un rol important în sectorul educației nonformale, deoarece sunt adesea primele organizații care oferă asistență și sprijin grupurilor vulnerabile cu un nivel mic de alfabetizare”.

²² A se vedea, de exemplu, documentul de poziție al OIM, care subliniază importanța „unei abordări la nivelul întregii administrații pentru o guvernare eficientă”.

²³ Documentul de poziție al EAEA subliniază importanța integrării măsurilor într-un cadru strategic mai larg: „Reiese că țările care au integrat parcursurile de actualizare a competențelor într-o strategie mai amplă de învățare pe tot parcursul vieții au cele mai mari șanse să ajungă la grupurile-țintă și să creeze programe inovatoare de actualizare a competențelor, de exemplu Slovacia, Finlanda și Austria.”

²⁴ Exemplele pozitive privind integrarea celor trei etape identificate în studiul aferent includ PT, DK, SE (deja de la începutul perioadei de evaluare) și – la nivel de proiect – PL.

²⁵ A se vedea, de exemplu, documentele de poziție ale Eurodiaconia și „Literacy 100”.

²⁶ Au fost efectuate mai multe sondaje pentru a colecta date. Acest sondaj specific a fost efectuat în rândul instituțiilor naționale și regionale și al organizațiilor responsabile la nivel operațional de parcursurile de actualizare a competențelor și în rândul organizațiilor implicate în punerea în aplicare a parcursurilor de actualizare a competențelor (sondaj privind organizațiile de coordonare și de punere în aplicare).

²⁷ Au fost menționate și alte fonduri, cum ar fi: Erasmus+, Fondul european de dezvoltare regională (FEDR), Programul de sprijin pentru reforme structurale (PSRS) [denumit în prezent Instrumentul de sprijin tehnic (TSI)] și Programul Uniunii Europene pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială (EaSI), precum și cel mai recent Fond pentru o tranziție justă (JTF) și Mecanismul de redresare și reziliență (MRR).

atribuite între actori, procese instituite pentru selectarea furnizorilor de formare de calitate și implicarea personalului instruit în mod specific și cooperarea cu angajatorii, precum și monitorizarea și evaluarea utilizate pentru îmbunătățirea punerii în aplicare.

Coerența

Părțile interesate consultate atât la nivelul UE, cât și la nivel național consideră că recomandarea este coerentă pe plan intern, cu obiective, recomandări și impacturi preconizate consecvente. Măsurile propuse în recomandare sunt percepute ca oferind **un cadru de politici cuprinzător** care ghidează acțiunile de punere în aplicare la nivel național. Părțile interesate raportează, în plus, un nivel înalt de coerență între recomandare și politicile și strategiile relevante la nivel național și regional. Cu toate acestea, **integrarea insuficientă a celor trei etape într-un parcurs unic** și lipsa unei coordonări strategice între măsurile de punere în aplicare și alte părți ale sistemului de învățare în rândul adulților reprezintă o provocare pentru punerea în aplicare coerentă la nivel național.

Recomandarea este, în plus, percepută ca fiind **coerentă** și complementară cu **alte inițiative relevante ale UE** legate de competențe și de ocuparea forței de muncă²⁸.

Aproape toate părțile interesate consultate atât la nivelul UE, cât și la nivel național au considerat că există o bună coerență în materie de politici între recomandare și **mecanismele de finanțare relevante din partea UE**²⁹.

Valoarea adăugată europeană

Având în vedere că recomandarea nu are caracter obligatoriu, **valoarea adăugată europeană** s-a materializat în principal sub forma unei **atenții sporite în cadrul politicilor relevante** la competențele de bază precare ale adulților din mai multe state membre. În plus, recomandarea a oferit un **cadru comun pentru măsurile de politici naționale, a încurajat colaborarea părților interesate** în cadrul statelor membre și între acestea și/sau a mobilizat **finanțarea și sprijinul tehnic** pentru experimentarea în materie de politici. În unele state membre, recomandarea a servit drept **sursă de inspirație pentru reformele sistemului de învățare în rândul adulților**³⁰. În altele, ea a servit drept **criteriu de referință pentru a compara sistemele de sprijin existente** și pentru a testa sau a introduce dispoziții specifice referitoare la una dintre cele trei etape.

²⁸ În special recomandările Consiliului privind [validarea învățării non-formale și informale](#) (2012), [înființarea unei garanții pentru tineret](#) (2013) și [O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret](#) (2020), [integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă](#) (2016), [competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții](#) (2018), [microcertIFICATELE](#) (2022) și [conturile personale de învățare](#) (2022).

²⁹ De exemplu, pentru perioada de programare 2021 – 2027, FSE+ dispune de un buget de 99,3 miliarde EUR.

³⁰ Inclusiv HR, EL și SK.

Părțile interesate au apreciat rolul recomandării în **promovarea schimbului de cunoștințe între statele membre**³¹. Asistența tehnică a fost furnizată prin intermediul Programului de sprijin pentru reforme structurale (PSRS) sau al succesorului său, Instrumentul de sprijin tehnic (TSI)³², precum și indirect, prin sprijinirea OCDE în elaborarea de strategii naționale în materie de competențe și de rapoarte de diagnosticare în mai multe state membre³³. În cele din urmă, părțile interesate au subliniat că **recomandarea a contribuit la direcționarea fondurilor UE** de la diferitele surse de finanțare către proiecte de dezvoltare a competențelor de bază pentru grupuri-țintă diverse.

Relevanța

Părțile interesate sunt aproape unanim de părere că **obiectivele recomandării sunt încă relevante**³⁴, ceea ce se reflectă și în **obiectivele recente la nivel înalt ale UE**. În mod similar, părțile interesate consideră că **măsurile definite în recomandare sunt în continuare relevante** pentru îndeplinirea obiectivelor sale: părțile interesate au evidențiat necesitatea continuă de a sprijini persoanele slab calificate prin măsuri personalizate specifice și relevanța continuă a abordării bazate pe „construirea de sisteme” din recomandare.

Părțile interesate consideră, în plus, că **atenția acordată punerii în aplicare la nivelul UE continuă să fie relevantă**³⁵, deoarece a adus o schimbare în perioada de evaluare prin creșterea accentului pus în cadrul politicilor în domeniu pe dezvoltarea competențelor de bază ale adulților și prin promovarea reformelor naționale și a experimentării în materie de politici.

3. CĂI DE URMAT PENTRU CONSOLIDAREA PUNERII ÎN

În pofida progreselor înregistrate, există în continuare provocări semnificative în ceea ce privește punerea în aplicare:

³¹ Învățarea reciprocă a avut loc prin intermediul unor evenimente dedicate, dar și prin intermediul coordonatorilor naționali pentru învățarea în rândul adulților, al grupului de lucru pentru învățarea în rândul adulților și – într-o manieră mai informală și „de jos în sus” – prin intermediul Platformei electronice pentru educația adulților în Europa (EPALE). Cedefop a sprijinit reformele statelor membre prin realizarea de cercetări comparative cu privire la sistemele lor de actualizare a competențelor și prin organizarea de forumuri de învățare în materie de politici cu privire la recomandare.

³² Către BE, HR, CY, HU, IT, NL, PT și ES.

³³ Inclusiv în BE, IT, LV, LT, NL, PL, PT, SK, SI, ES; [Strategiile naționale în materie de competențe – OCDE](#).

³⁴ 87 % dintre respondenții la consultarea publică au fost de acord cu această afirmație.

³⁵ 87 % dintre respondenții la consultarea publică au fost de acord că orientările în materie de politici ale UE sunt în continuare necesare într-o măsură destul de mare sau foarte mare. A se vedea, în plus, documentul de poziție al Confederației mondiale a ocupării forței de muncă din Europa, în care se afirmă că „orientările UE sunt necesare într-o măsură destul de mare pentru a promova schimbul de bune practici și învățarea reciprocă și comparativă”.

- **Prima provocare principală** este reprezentată de **progresele inegale în ceea ce privește punerea în aplicare** între statele membre, cu discrepanțe mari în ceea ce privește oportunitățile de actualizare a competențelor disponibile pentru adulții slab calificați.
- **A doua provocare principală** este **popularizarea eficace, adesea încă redusă ca amploare și insuficientă**³⁶, a măsurilor de punere în aplicare luate de statele membre.
- **A treia provocare principală** este **rolul prea dominant al finanțării din partea UE, bazată pe proiecte**, în raport cu o finanțare structurală internă, care este preferabilă.
- **A patra provocare principală** este **integrarea adesea insuficientă a celor trei etape** ale recomandării într-un **parcurs cuprinzător**, reflectând un grad insuficient de coordonare strategică. Adesea, abordarea comună a recomandării nu se reflectă în măsurile de punere în aplicare luate de statele membre. Acest fapt limitează posibilitățile de monitorizare și evaluare, precum și capacitatea de a trage învățăminte pe baza dovezilor.

Având în vedere că deficitul de forță de muncă și neconcordanța de competențe sunt în creștere, Comisia consideră că ar trebui depuse mai multe eforturi pentru a îmbunătăți punerea în aplicare a Recomandării Consiliului privind parcursurile de actualizare a competențelor. Ele sunt necesare pentru a oferi tuturor oportunități pe piața forței de muncă și în societate și pentru a **evita cercul vicios competențe precare – locuri de muncă inferioare**. Ele sunt în egală măsură necesare pentru a acoperi lacunele în materie de competențe de pe piața forței de muncă și pentru a impulsiona competitivitatea UE și dubla tranziție verde și digitală. În plus, se recunoaște că dezvoltarea competențelor pe tot parcursul vieții este **un drept individual**, astfel cum este prevăzut în **Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene** și în **Pilonul european al drepturilor sociale**³⁷ și transpus în **planul său de acțiune**³⁸.

Pentru a consolida punerea în aplicare, statele membre, sprijinite de Comisie, ar trebui invitate:

- să consolideze **cooperarea strategică la nivel național** pentru a **crea parcursuri integrate de actualizare a competențelor și pentru a deschide comunitățile de învățare**, inclusiv prin dezvoltarea și revizuirea strategiilor naționale privind competențele la nivelul întregii administrații, în strânsă colaborare cu partenerii sociali, cu serviciile publice de ocupare a forței de muncă și cu alte părți interesate relevante.
- să încurajeze **acțiunea colectivă și o abordare bazată pe un parteneriat amplu** privind competențele de bază în rândul părților interesate din sectorul public

³⁶ Înțelesă aici ca ponderea adulților care au nevoie de dezvoltarea competențelor de bază și care beneficiază de sprijin. Măsurile de informare eficace pot fi insuficiente, fie din cauza nivelului mic de acoperire oficială/eligibilitate pentru măsurile de sprijin, fie din cauza nivelului mic de conștientizare și de asimilare.

³⁷ [Pilonul european al drepturilor sociale.](#)

³⁸ [Plan de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale.](#)

și privat, inclusiv prin intermediul Pactului privind competențele³⁹, cu accent pe locul de muncă ca mediu de învățare.

- **să definească mai bine beneficiarii** actualizării competențelor pentru a reflecta tendințe precum digitalizarea și înverzirea economiei, asigurându-se că nimeni nu este lăsat în urmă, adaptând în același timp măsurile de sprijin în consecință și personalizându-le în funcție de nevoile specifice pe baze individuale.
- **să extindă comunicarea, în special în ceea ce privește informarea „celor la care se ajunge cel mai greu”**, evitând în același timp stigmatizarea, punând accentul pe viitoarele beneficii ale actualizării competențelor, și nu pe deficitul actual în materie de competențe.
- să utilizeze resursele semnificative ale UE din cadrul **planurilor naționale de redresare și reziliență**⁴⁰ și al **programelor Fondului social european Plus** pentru a stimula investițiile în competențe, în infrastructură și în reformele interne și pentru a le susține prin finanțare internă pe termen mediu și lung pentru a conduce la îmbunătățiri structurale.
- să utilizeze **punerea în aplicare a Recomandării Consiliului privind conturile personale de învățare**⁴¹ pentru a extinde furnizarea de oportunități de formare profesională nestigmatizante personalizate, flexibile și de calitate și pentru a facilita integrarea ușor de utilizat a acestora cu evaluarea competențelor, validarea și orientarea profesională, sprijinite de o finanțare internă adecvată.
- să utilizeze **punerea în aplicare a Recomandării Consiliului privind microcertIFICATELE**⁴² pentru a spori transparența și recunoașterea rezultatelor cursurilor de formare de scurtă durată.

³⁹ [Pagina principală a Pactului privind competențele \(europa.eu\)](#)

⁴⁰ [Mecanismul de redresare și reziliență \(europa.eu\)](#)

⁴¹ [Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare](#) schițează modul în care statele membre pot combina sprijinul financiar și nefinanciar într-un mod eficace, astfel încât toți adulții să aibă capacitatea de a-și dezvolta competențele pe tot parcursul vieții profesionale și să realizeze progrese în direcția atingerii obiectivelor de la Porto privind învățarea în rândul adulților.

⁴² [Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională](#) stabilește o definiție comună și un format standard pentru descrierea rezultatelor cursurilor de scurtă durată, pentru a spori transparența și a facilita comunicarea competențelor dobândite în timpul formării pe întreg parcursul vieții profesionale.