



Bruxelles, le 17.7.2023
COM(2023) 439 final

RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL

ÉVALUATION de la recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes



RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL

**ÉVALUATION de la
recommandation du Conseil du
19 décembre 2016 relative à des
parcours de renforcement des
compétences: de nouvelles
perspectives pour les adultes**



1. INTRODUCTION

L'accélération des transitions numérique et écologique signifie que les compétences acquises au cours de l'enseignement et de la formation initiaux ne sont plus suffisantes pour répondre aux exigences changeantes du marché du travail, et que les adultes doivent perfectionner leurs compétences tout au long de leur vie. Par ailleurs, les tendances démographiques conduisant à une diminution de la main-d'œuvre devraient s'accélérer au cours des dix prochaines années, augmentant la pression pour utiliser pleinement le potentiel des compétences de chacun sur le marché du travail. C'est pourquoi le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux fixe comme objectif qu'au moins 60 % des adultes devraient participer à des activités de formation chaque année à l'horizon 2030. Les dirigeants de l'UE ont salué cet objectif ambitieux lors du sommet social de Porto en 2021 et les États membres l'ont traduit en objectifs nationaux¹.

La stratégie européenne en matière de compétences est une stratégie destinée à aider les particuliers et les entreprises à développer des compétences plus nombreuses et de meilleure qualité. Elle s'inscrit dans le cadre du socle européen des droits sociaux et notamment de son premier principe qui énonce le droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie de qualité et inclusifs, et s'articule avec d'autres initiatives politiques qui soutiennent l'approche de l'apprentissage tout au long de la vie. **Les compétences de base — dans le domaine de la lecture, du calcul et du numérique — sont le fondement de la pleine participation à la société et au marché du travail.** Cependant, beaucoup trop d'adultes dans l'UE ne possèdent pas ces compétences de manière suffisante² et ils risquent de se retrouver coincés dans le cercle vicieux «faibles compétences, travail de bas niveau»³. Il est donc nécessaire de prendre des mesures stratégiques pour soutenir l'acquisition des compétences de base.

¹ Voir IP_22_3782

² Le [plan d'action sur le socle européen des droits sociaux](#) comprend un objectif de l'UE visant à ce qu'au moins 80 % des personnes âgées de 16 à 74 ans possèdent des compétences numériques de base à l'horizon 2030. Selon [l'indicateur de compétences numériques d'Eurostat](#), en 2021, seulement 54 % des personnes âgées de 16 à 74 ans dans l'UE-27 possédaient au moins des compétences numériques de base. La Commission a mis en place la boussole numérique pour s'assurer que cet objectif sera atteint, afin de traduire les ambitions numériques de l'UE à l'horizon 2030 en objectifs concrets. [Décennie numérique de l'Europe: objectifs numériques pour 2030 \(europa.eu\)](#)

³ Voir Burdett and Smith (2002), [The low skill trap](#), European Economic Review.

L'objectif de la recommandation du Conseil relative à des parcours de renforcement des compétences⁴ est de répondre à ce risque et d'offrir aux adultes ayant un faible niveau d'aptitudes, de savoirs ou de compétences, par exemple les adultes ayant une qualification inférieure au niveau secondaire, des possibilités de renforcer leurs compétences de base ou d'acquérir un ensemble plus large de compétences, utiles pour une participation active à la société et au marché de l'emploi.

L'inadéquation entre les demandes du marché du travail et l'offre de main-d'œuvre qualifiée a également motivé la décision relative à l'Année européenne des compétences, qui met l'accent sur la nécessité de promouvoir la reconversion et le perfectionnement professionnels, ainsi que de jouer un rôle plus actif sur le marché du travail⁵. Dans son discours sur l'état de l'Union annonçant la proposition, la Présidente von der Leyen a souligné que «*l'Europe a besoin de tous*», car l'Europe manque non seulement de diplômés des universités, mais aussi de «*chauffeurs routiers, de serveurs dans ses restaurants ou de personnel dans ses aéroports*»⁶. Le plan industriel du pacte vert⁷ souligne en outre la nécessité de remédier aux pénuries de compétences largement répandues qui freinent l'investissement et la croissance dans l'UE.

Pour atteindre les objectifs de la recommandation, les États membres ont été invités à fournir aux adultes ayant un faible niveau de compétences professionnelles un soutien personnalisé grâce à un parcours intégré en trois étapes.



1) Évaluation des compétences — déterminer les compétences existantes des adultes et toute lacune à combler dans l'ensemble des compétences.



2) Fourniture d'une offre de formation adaptée, flexible et de qualité — proposer une offre de formation qui comble les lacunes particulières en matière de compétences relevées dans l'évaluation des compétences.



3) Validation et reconnaissance des compétences acquises — évaluer et certifier les compétences acquises et encourager leur validation en vue d'une certification formelle

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

⁵ [Décision du Parlement européen et du Conseil relative à l'Année européenne des compétences en 2023.](#)

⁶ [Discours sur l'état de l'Union 2022.](#)

⁷ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des régions intitulée «Un plan industriel du pacte vert pour l'ère du zéro émission nette», [COM\(2023\) 62 final](#).

Il a été recommandé aux États membres d'identifier des groupes cibles prioritaires, d'assurer une coordination et un partenariat efficaces entre les parties prenantes et de mettre en œuvre des mesures de communication, d'orientation et de soutien afin de sensibiliser les bénéficiaires potentiels aux possibilités existantes et de les guider à tous les stades du processus. Dans la recommandation, le Conseil demande à la Commission de lui rendre compte sur la mise en œuvre dans les États membres et au niveau de l'UE. Le présent rapport s'appuie sur le document de travail des services de la Commission sur l'évaluation⁸.

2. PRINCIPALES CONSTATATIONS

Ce chapitre présente la mesure dans laquelle la recommandation est **efficace, efficiente et cohérente, apporte une valeur ajoutée européenne** et reste **pertinente** face aux besoins actuels, en tenant compte du fait qu'une recommandation du Conseil a un caractère non contraignant.

Efficacité

Les données disponibles affichent une **efficacité globale modérée de la recommandation**.

Les indicateurs pertinents montrent des **tendances positives modérées** et la mise en œuvre a été inégale dans les États membres, les mesures **manquant souvent d'ampleur et de coordination**. Alors que certaines parties prenantes considèrent la recommandation comme un **catalyseur permettant de mettre à nouveau l'accent sur le soutien aux adultes pour qu'ils acquièrent des compétences de base**⁹ et considèrent l'approche en trois étapes comme un point de référence utile, l'évaluation révèle des améliorations dans **la mise en œuvre des trois étapes de la recommandation** dans seulement 14 États membres¹⁰.

⁸Voir SWD(2023) 460 final. Le document de travail des services de la Commission a été soutenu par une étude externe menée par Ecorys et 3S: [Étude soutenant l'évaluation de la recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences:de nouvelles perspectives pour les adultes](#) (en anglais).

⁹ Par exemple, selon le document de synthèse de l'Association européenne pour l'éducation des adultes (EAEA), «la recommandation relative à des parcours de renforcement des compétences a incité les stratégies nationales à se concentrer sur les compétences de base et la validation des compétences acquises dans le cadre de l'apprentissage non formel et informel, en concentrant l'attention des programmes d'apprentissage sur les apprenants dont les compétences de base sont peu élevées».

¹⁰ BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, HR, IT, LV, MT, PL et SK. Cette cartographie des mesures stratégiques est fondée sur l'étude externe soutenant l'évaluation. Voir la section 3.1 du document de travail des services de la Commission sur l'évaluation pour plus de détails.

Les possibilités d'évaluation des compétences sont désormais largement répandues dans les États membres, mais elles nécessitent une plus grande professionnalisation du personnel et une perception sociale non stigmatisante.

Cela signifie que l'évaluation des compétences peut être communiquée d'une manière plus positive et motivante en mettant l'accent sur les compétences existantes sur lesquelles se fonder. Plusieurs États membres ont pris des mesures pour améliorer la fourniture d'offres de formation adaptées et flexibles aux adultes peu qualifiés¹¹, mais des obstacles subsistent en raison d'un financement insuffisant (souvent uniquement des financements de projets de l'UE par opposition aux financements structurels nationaux) pour soutenir les divers groupes cibles et des entraves à l'accès et à l'adoption de ces offres. De même, la **validation** et la **reconnaissance des compétences** se sont **améliorées** dans certains États membres, mais **souvent avec une intégration limitée** dans le système d'éducation et de formation et une faible sensibilisation et participation des adultes¹².

La **proportion d'adultes peu qualifiés**¹³ âgés de 25 à 64 ans **est passée de 23,4 %** en 2016 (56,1 millions) à **20,7 %** en 2021¹⁴ (48,7 millions). Toutefois, des **facteurs externes** autres que la présente recommandation, notamment les **changements démographiques**, peuvent avoir contribué à ces tendances¹⁵.

Les mesures nationales de mise en œuvre recensent **un grand nombre de groupes cibles prioritaires**¹⁶, mais les parties prenantes indiquent qu'**il reste des obstacles à surmonter pour les atteindre de manière efficace**¹⁷. Les parties prenantes indiquent également que les effets de la numérisation ont considérablement élargi le groupe cible de la recommandation. Aujourd'hui, avec l'évolution croissante vers les environnements numériques, tous les individus ont besoin au minimum de compétences numériques de base. En outre, elles ont également souligné la responsabilité particulière du soutien public

¹¹ BE, BG, DK, EE, MT et PL. Pour une analyse plus approfondie des obstacles à l'accès et à l'utilisation, voir également l'analyse d'impact accompagnant la proposition de la Commission sur les comptes de formation individuels, [SWD\(2021\) 369 final](#).

¹² BE, BG, CY, DE, EL, IT, LV et SK conformément à l'étude de soutien. Ces conclusions sont conformes à l'évaluation de 2020 de la recommandation du Conseil de 2012 sur la validation de l'apprentissage non formel et informel, [document de travail des services de la Commission SWD\(2020\) 121 final](#).

¹³ Adultes ayant un faible niveau d'éducation (c'est-à-dire les niveaux 0 à 2 de la CITE).

¹⁴ Voir Eurostat: code des données en ligne [EDAT_LFSE_03](#) et [EDAT_LFS_9901](#).

¹⁵ Les cohortes plus nombreuses et plus âgées se situent de plus en plus en dehors de la tranche d'âge concernée (25 à 64 ans) et les cohortes plus jeunes qui intègrent cette tranche d'âge, bien que moins nombreuses, ont tendance à avoir un niveau d'éducation plus élevé.

¹⁶ La situation diffère d'un État membre à l'autre et le groupe des adultes peu qualifiés peut être composé de différents sous-groupes (tels que — mais sans s'y limiter — les travailleurs, les chômeurs, les personnes économiquement inactives, les migrants, les groupes défavorisés, les personnes vivant dans des zones rurales) en fonction des circonstances nationales.

¹⁷ Le document de synthèse de «Literacy 100» souligne que «l'éducation à l'âge adulte peut être une perspective décourageante pour les adultes qui ont un faible niveau de résilience personnelle et d'estime de soi».

au renforcement des compétences de base des adultes, en insistant sur le fait que ces compétences sont souvent considérées comme acquises par les employeurs¹⁸.

L'orientation professionnelle par les services publics de l'emploi est largement accessible, mais elle est **peu connue**, peut être perçue comme **intimidante**¹⁹ et n'est **pas toujours accessible** aux personnes peu qualifiées qui ne sont pas au chômage²⁰.

Les États membres ont mis en place des mesures de mise en œuvre en coopération avec les parties prenantes concernées, notamment les services publics de l'emploi, les partenaires sociaux, les ONG et les acteurs locaux, y compris les bibliothèques publiques²¹. Cependant, **il arrive que les rôles et les responsabilités ne soient pas suffisamment clairs et que la coordination ne soit pas efficace**, par exemple entre les ministères de l'éducation et du travail, et entre les autorités nationales et régionales²².

Une approche stratégique commune aux trois étapes ²³ **est essentielle** pour que les apprenants adultes se sentent soutenus et restent attachés à leur parcours de renforcement des compétences, **mais elle n'est pas courante**²⁴. Certaines parties prenantes notent que pour aider les adultes peu qualifiés les plus éloignés de l'apprentissage, l'aide concernant **les trois étapes devrait être intégrée aux services sociaux et aux programmes relatifs au marché du travail**²⁵.

¹⁸ Voir document de synthèse du European Basic Skills Network: *«Pour renforcer la résilience individuelle et sociale, il est impératif que tous les adultes aient accès à un ensemble dynamique de compétences de qualité. Les compétences de base restent l'objectif principal, mais elles doivent être acquises dans un contexte qui reconnaît et renforce les compétences de la vie courante».*

¹⁹ Voir document de synthèse d'Eurodiaconia, qui indique que *«nos membres soulignent que ces services sont souvent perçus comme intimidants ou indignes de confiance par certaines personnes. Pour être accessible et inclusif, le SPE doit être assuré dans un espace sûr pour que chacun se sente protégé des préjugés et de toute forme de discrimination».*

²⁰ Voir le document de synthèse de l'Association européenne pour l'éducation des adultes, notant que *«les mesures d'orientation ne sont pas suffisamment accessibles en tout lieu; cependant, elles seraient en position centrale pour toucher les groupes cibles peu qualifiés».*

²¹ Le document de synthèse de «Public libraries 2030» indique que *«les bibliothèques publiques jouent un rôle important dans le secteur de l'éducation non formelle, car elles sont souvent les premières organisations à fournir une assistance et un soutien aux groupes vulnérables faiblement alphabétisés».*

²² Voir par exemple le document de synthèse de l'OIT, qui souligne l'importance d'une *«approche pangouvernementale pour une gouvernance efficace».*

²³ Le document de synthèse de l'Association européenne pour l'éducation des adultes souligne l'importance d'intégrer les mesures dans un cadre stratégique plus large: *«Ce qui ressort, c'est que les pays qui ont intégré les parcours de renforcement des compétences dans une stratégie plus large d'apprentissage tout au long de la vie sont les plus susceptibles d'atteindre les groupes cibles et de mettre en place des programmes de renforcement des compétences innovants, par exemple la Slovaquie, la Finlande et l'Autriche».*

²⁴ Parmi les exemples positifs d'intégration des trois étapes définies dans l'étude de soutien, on peut citer le Portugal, le Danemark, la Suède (dès le début de la période d'évaluation) et, au niveau du projet, la Pologne.

²⁵ Voir par exemple les documents de synthèse d'Eurodiaconia et de «Literacy 100».

Efficiencia

Si les **parties prenantes considèrent que les coûts de mise en œuvre sont proportionnels**²⁶ aux avantages, indépendamment du point de départ d'un État membre, **aucune conclusion solide sur l'efficacité** ne peut être tirée, car les États membres n'ont pas systématiquement collecté de données sur les coûts et les avantages des mesures de mise en œuvre. Cela s'explique par les faibles coûts globaux de mise en œuvre dans la plupart des États membres et par les avantages comparativement importants en matière de mesures directes de renforcement des compétences, mais aussi sous la forme d'une sensibilisation accrue et d'une plus grande attention portée aux compétences de base des adultes dans le débat national.

Les fonds de l'UE ont cofinancé de nombreuses mesures de mise en œuvre au cours de la période d'évaluation, en particulier le Fonds social européen (FSE)²⁷. L'efficacité de la mise en œuvre est perçue comme variant en fonction du degré de présence de différentes caractéristiques: des responsabilités clairement attribuées entre les acteurs, les processus en place pour sélectionner des fournisseurs de formation de qualité et la participation d'un personnel spécialement formé et la coopération avec les employeurs, ainsi que le suivi et l'évaluation utilisés pour améliorer la mise en œuvre.

Cohérence

Les parties prenantes consultées tant à l'échelle de l'UE qu'à l'échelle nationale considèrent que la recommandation est cohérente sur le plan interne, avec des objectifs, des recommandations et des effets escomptés cohérents. Les mesures proposées dans la recommandation sont perçues comme fournissant un **cadre stratégique complet** pour orienter les mesures de mise en œuvre au niveau national. Les parties prenantes font également état d'un niveau élevé de cohérence entre la recommandation et les politiques et stratégies pertinentes à l'échelle nationale et régionale. Toutefois, **l'intégration insuffisante des trois étapes dans un parcours unique** et le manque de coordination stratégique entre les mesures de mise en œuvre et d'autres parties du système d'apprentissage des adultes compromettent la cohérence de la mise en œuvre à l'échelle nationale.

La recommandation est également perçue comme **cohérente** et complémentaire par rapport à **d'autres initiatives de l'UE pertinentes** en matière de compétences et d'emploi²⁸.

²⁶ Plusieurs enquêtes ont été menées pour recueillir des informations. Cette enquête particulière a été menée auprès des établissements et organisations nationales et régionales responsables, au niveau opérationnel, des parcours de renforcement des compétences et des organisations participant à la mise en œuvre des parcours de renforcement des compétences (enquête auprès des organisations de coordination et de mise en œuvre).

²⁷ D'autres fonds ont également été mentionnés, tels que: Erasmus+, le Fonds européen de développement régional (FEDER), le programme d'appui à la réforme structurelle (PARS) (maintenant appelé «instrument d'appui technique») et le programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI), ainsi que le plus récent Fonds pour une transition juste (FTJ) et la facilité pour la reprise et la résilience (FRR).

²⁸ Notamment les recommandations du Conseil sur: [la validation de l'apprentissage non formel et informel](#) (2012), [l'établissement d'une garantie pour la jeunesse](#) (2013) et [Un pont vers l'emploi — Renforcer la garantie pour la jeunesse](#) (2020), [l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail](#)

Presque toutes les parties prenantes consultées, tant à l'échelle de l'UE que nationale, ont estimé qu'il existait une bonne cohérence stratégique entre la recommandation et les **mécanismes de financement de l'UE pertinents**²⁹.

Valeur ajoutée de l'UE

Étant donné que la recommandation n'est pas contraignante, la **valeur ajoutée de l'UE** s'est surtout matérialisée sous la forme d'une **attention stratégique accrue** sur les faibles compétences de base des adultes dans plusieurs États membres. En outre, la recommandation a fourni un **cadre commun pour les mesures stratégiques nationales, a favorisé la collaboration des parties prenantes** au sein des États membres et entre eux, et a permis de mobiliser des **financements et un appui technique** pour l'expérimentation des mesures stratégiques. Dans certains États membres, la recommandation a servi d'**inspiration pour les réformes du système d'apprentissage des adultes**³⁰. Dans d'autres cas, elle a servi de **référence pour comparer les systèmes de soutien existants** et tester ou introduire des dispositions ciblées concernant l'une des trois étapes.

Les parties prenantes ont apprécié le rôle de la recommandation dans la **promotion du partage des connaissances entre les États membres**³¹. Un soutien technique a été fourni au moyen du programme d'appui à la réforme structurelle (PARS) ou de son successeur, l'instrument d'appui technique³², ainsi qu'indirectement en soutenant l'OCDE dans l'élaboration de stratégies nationales en matière de compétences et de rapports de diagnostic dans plusieurs États membres³³. Enfin, les parties prenantes ont souligné que **la recommandation contribuait à orienter les fonds de l'UE** provenant des différents flux de financement vers des projets de renforcement des compétences de base destinés à divers groupes cibles.

Pertinence

Les parties prenantes sont presque toutes d'accord pour dire que les **objectifs de la recommandation sont toujours d'actualité**³⁴, ce qui se traduit également par les **récents objectifs de haut niveau de l'UE**. De même, les parties prenantes considèrent que **les mesures définies dans la recommandation sont toujours pertinentes** pour atteindre

(2016), les [compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie](#) (2018), les [microcertifications](#) (2022) et les [comptes de formation individuels](#) (2022).

²⁹ Par exemple, pour la période de programmation 2021 à 2027, le FSE+ dispose d'un budget de 99,3 milliards d'euros.

³⁰ Notamment HR, EL et SK.

³¹ L'apprentissage mutuel a eu lieu lors d'événements dédiés, mais aussi par l'intermédiaire des coordinateurs nationaux pour l'éducation des adultes, du groupe de travail sur l'éducation des adultes et, de manière plus informelle et « ascendante », de la plateforme électronique pour l'éducation et la formation des adultes en Europe (EPALE). Le Cedefop a soutenu les réformes des États membres en produisant des études comparatives sur leurs systèmes de renforcement des compétences et en organisant des forums d'apprentissage stratégique sur la recommandation.

³² Pour BE, HR, CY, HU, IT, NL, PT et ES.

³³ Notamment BE, IT, LV, LT, NL, PL, PT, SK, SI, ES; [Stratégies nationales en matière de compétences — OCDE](#).

³⁴ 87 % des personnes interrogées lors de la consultation publique ont approuvé cette déclaration.

ses objectifs: elles ont souligné la nécessité de continuer à soutenir les personnes peu qualifiées par des mesures ciblées et la pertinence de l'approche de «système en bloc» de la recommandation.

Les parties prenantes estiment également que **l'attention portée à la mise en œuvre à l'échelle de l'UE reste pertinente**³⁵, car elle a changé la donne au cours de la période d'évaluation en augmentant l'attention stratégique accordée au renforcement des compétences de base des adultes et en encourageant les réformes nationales et l'expérimentation des mesures stratégiques.

3. LES PISTES POUR RENFORCER LA MISE EN ŒUVRE

Malgré les progrès accomplis, d'importants problèmes de mise en œuvre subsistent:

- Le **premier problème majeur** est **l'inégalité des progrès en matière de mise en œuvre** entre les États membres, avec de grandes disparités dans les possibilités de renforcement des compétences offertes aux adultes peu qualifiés.
- Le **deuxième problème majeur** réside dans **l'échelle souvent encore réduite et la portée insuffisante**³⁶ des mesures de mise en œuvre prises par les États membres
- Le **troisième problème majeur** est le **rôle dominant du financement de l'UE fondé sur un projet**, par opposition au financement structurel national.
- Un **quatrième problème majeur** est **l'intégration souvent insuffisante des trois étapes** de la recommandation dans un **parcours global**, témoignant d'un degré insuffisant de coordination stratégique. L'approche commune de la recommandation n'est souvent pas traduite dans les mesures de mise en œuvre des États membres, ce qui limite les possibilités de suivi et d'évaluation, ainsi que la capacité à tirer des enseignements des données probantes.

Étant donné que les pénuries de main-d'œuvre et l'inadéquation des compétences s'aggravent, la Commission estime qu'il faut faire davantage pour améliorer la mise en œuvre de la recommandation du Conseil sur les parcours de renforcement des compétences. Ces efforts sont nécessaires pour offrir à tous des possibilités sur le marché du travail et dans la société et pour **éviter le cercle vicieux «faibles compétences, travail de bas niveau»**. Ils le sont également pour combler les lacunes en matière de compétences sur le marché du travail et faire progresser la compétitivité de l'UE ainsi que

³⁵ 87 % des personnes interrogées dans le cadre de la consultation publique ont estimé que les orientations stratégiques de l'UE restaient nécessaires dans une mesure assez large ou très large. Voir également le document de synthèse de la World Employment Confederation Europe, qui indique que «des orientations de l'UE sont nécessaires dans une assez large mesure pour promouvoir l'échange de bonnes pratiques et favoriser l'apprentissage mutuel et l'apprentissage comparatif».

³⁶ On comprend ici la proportion d'adultes qui ont besoin d'acquérir des compétences de base et qui reçoivent un soutien. L'efficacité de la portée peut être insuffisante, soit en raison d'une faible couverture formelle des mesures de soutien ou d'une faible admissibilité à ces mesures, soit en raison d'une faible sensibilisation et d'un faible taux d'utilisation.

les transitions verte et numérique. Il est également reconnu que le renforcement des compétences tout au long de la vie est un droit individuel, tel qu'énoncé dans la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**, le **socle européen des droits sociaux**³⁷ et traduit dans le **plan d'action** de ce dernier³⁸.

Pour renforcer la mise en œuvre, les États membres, soutenus par la Commission, devraient être invités à:

- renforcer la **coopération stratégique à l'échelle nationale** pour **créer des parcours intégrés de renforcement des compétences et créer des communautés d'apprentissage**, notamment en élaborant et en réexaminant des stratégies nationales de compétences pangouvernementales en partenariat étroit avec les partenaires sociaux, les services publics de l'emploi et d'autres parties prenantes concernées;
- encourager l'**action collective et une large approche partenariale** en matière de compétences de base parmi les parties prenantes privées et publiques, notamment au moyen du pacte pour les compétences³⁹, en mettant l'accent sur le lieu de travail comme milieu d'apprentissage;
- **mieux définir les bénéficiaires** des compétences pour tenir compte de tendances telles que la numérisation et l'écologisation de l'économie, en veillant à ce que personne ne soit laissé pour compte, tout en adaptant les mesures de soutien en conséquence et en les adaptant aux besoins individuels précis;
- **élargir la communication, notamment aux personnes «les plus difficiles à atteindre»**, tout en évitant la stigmatisation, en mettant l'accent sur les avantages futurs du renforcement des compétences plutôt que sur les déficits de compétences actuels;
- utiliser les ressources importantes de l'UE dans le cadre des **plans nationaux pour la reprise et la résilience**⁴⁰ et des **programmes du Fonds social européen Plus** pour stimuler l'investissement dans les compétences, les infrastructures et les réformes nationales et les soutenir par un financement national à moyen et à long terme afin d'aboutir à des améliorations structurelles;
- mettre à profit la **mise en œuvre de la recommandation du Conseil sur les comptes de formation individuels**⁴¹ pour élargir l'offre de possibilités de formations adaptées, flexibles et de qualité, non stigmatisantes, et faciliter leur intégration conviviale avec l'évaluation des compétences, la validation et l'orientation professionnelle, avec l'appui d'un financement national adéquat;

³⁷ [Socle européen des droits sociaux](#).

³⁸ [Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux](#)

³⁹ [Page d'accueil du pacte pour les compétences \(europa.eu\)](#)

⁴⁰ [Facilité pour la reprise et la résilience \(europa.eu\)](#).

⁴¹ La [recommandation du Conseil du 16 juin 2022 relative aux comptes de formation individuels](#) indique comment les États membres peuvent combiner efficacement un soutien financier et non financier pour donner à tous les adultes les moyens de développer leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle, et progresser ainsi vers les objectifs d'éducation et de formation des adultes du sommet de Porto.

- utiliser la **mise en œuvre de la recommandation du Conseil sur les microcertifications**⁴² pour accroître la transparence et la reconnaissance des résultats des cours de formation de courte durée.

⁴² La [recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité](#) établit une définition commune et un format standard pour décrire les résultats des formations de courte durée, afin d'accroître la transparence et de faciliter la communication des compétences acquises au cours de la formation tout au long de la vie professionnelle.