



P9_TA(2023)0271

Promouvoir et adapter la formation professionnelle en tant qu'outil pour la réussite des travailleurs et élément constitutif de l'économie de l'Union dans la nouvelle industrie 4.0

Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2023 sur la promotion et l'adaptation de la formation professionnelle en tant qu'outil pour la réussite des travailleurs et qu'élément constitutif de l'économie de l'Union dans la nouvelle industrie 4.0 (2022/2207(INI))

(C/2024/3998)

Le Parlement européen,

- vu les articles 179, 180 et 181 du traité sur l'Union européenne,
- vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment ses articles 6, 9, 41, 153, 162, 165, 166 et 174,
- vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et notamment ses articles 14, 15, 23, 25 et 26,
- vu la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH),
- vu le programme de développement durable à l'horizon 2030 et les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies, en particulier les objectifs 4, 8 et 9,
- vu l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 28 octobre 2021 dans l'affaire BX contre Unitatea Administrativ Teritorială D. (C-909-19) ⁽¹⁾,
- vu le socle européen des droits sociaux, et notamment ses principes 1, 3, 4 et 5,
- vu la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles ⁽²⁾,
- vu la communication de la Commission du 1er juillet 2020 intitulée «Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience» (COM(2020)0274),
- vu le règlement (UE) 2021/694 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2021 établissant le programme pour une Europe numérique et modifiant le règlement (UE) 2015/2240 ⁽³⁾,
- vu sa résolution du 12 février 2019 sur une politique industrielle européenne globale sur l'intelligence artificielle (IA) et la robotique ⁽⁴⁾,
- vu sa résolution du 16 février 2023 sur une stratégie industrielle de l'UE pour stimuler la compétitivité industrielle, les échanges commerciaux et la création d'emplois de qualité ⁽⁵⁾,
- vu les conclusions du Conseil du 9 octobre 2020 sur les droits de l'homme, participation et bien-être des personnes âgées à l'ère numérique,
- vu la recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience ⁽⁶⁾,
- vu la déclaration d'Osnabruck du 30 novembre 2020 sur l'enseignement et la formation professionnels en tant que moteur de la reprise et de transitions justes vers des économies numériques et vertes,

⁽¹⁾ Arrêt de la Cour de justice du 28 octobre 2021, BX / Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893.

⁽²⁾ JO L 255 du 30.9.2005, p. 22.

⁽³⁾ JO L 166 du 11.5.2021, p. 1.

⁽⁴⁾ JO C 449 du 23.12.2020, p. 37.

⁽⁵⁾ Textes adoptés de cette date, P9_TA(2023)0053.

⁽⁶⁾ JO C 417 du 2.12.2020, p. 1.

- vu la recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 intitulée «Parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes» ⁽⁷⁾,
- vu la recommandation du Conseil du 26 novembre 2018 en faveur de la reconnaissance mutuelle automatique des qualifications de l'enseignement supérieur, des qualifications de l'enseignement et de la formation secondaires de deuxième cycle et des acquis de périodes d'apprentissage effectuées à l'étranger ⁽⁸⁾,
- vu la recommandation du Conseil du 22 mai 2018 relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ⁽⁹⁾,
- vu la communication de la Commission du 9 mars 2021 intitulée «Une boussole numérique pour 2030: l'Europe balise la décennie numérique» (COM(2021)0118),
- vu la communication de la Commission du 19 avril 2016 intitulée «Passage au numérique des entreprises européennes – Tirer tous les avantages du marché unique numérique» (COM(2016)0180),
- vu la communication de la Commission du 5 mai 2021 intitulée «Mise à jour de la nouvelle stratégie industrielle de 2020: construire un marché unique plus solide pour soutenir la reprise en Europe» (COM(2021)0350),
- vu la communication de la Commission du 10 mars 2020 intitulée «Une nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe» (COM(2020)0102),
- vu la communication de la Commission du 10 mars 2020 intitulée «Une stratégie axée sur les PME pour une Europe durable et numérique» (COM(2020)0103),
- vu la communication de la Commission du 1er juillet 2020 intitulée «Soutenir l'emploi des jeunes: un pont vers l'emploi pour la prochaine génération» (COM(2020)0276),
- vu sa résolution du 17 février 2022 sur l'autonomisation de la jeunesse européenne: reprise de l'emploi et relance sociale après la pandémie ⁽¹⁰⁾,
- vu la communication du 13 septembre 2017 de la Commission intitulée «Investir dans une industrie intelligente, innovante et durable – Une stratégie revisitée pour la politique industrielle de l'UE» (COM(2017)0479),
- vu la communication de la Commission du 26 août 2010 intitulée «Une stratégie numérique pour l'Europe» (COM(2010)0245),
- vu la communication de la Commission du 6 octobre 2010 intitulée «Initiative phare Europe 2020: une Union de l'innovation» (COM(2010)0546),
- vu la communication de la Commission du 30 septembre 2020 relative à la réalisation d'un espace européen de l'éducation d'ici à 2025 (COM(2020)0625) et le document de travail des services de la Commission qui l'accompagne (SWD(2020)0212),
- vu sa résolution du 19 mai 2022 sur l'établissement d'un espace européen de l'éducation d'ici à 2025 – microcertifications, comptes de formation individuels et apprentissage pour un environnement durable ⁽¹¹⁾,
- vu la communication de la Commission du 30 septembre 2020 intitulée «Plan d'action en matière d'éducation numérique 2021-2027. Réinitialiser l'éducation et la formation à l'ère du numérique» (COM(2020)0624) et le document de travail des services de la Commission qui l'accompagne (SWD(2020)0209),
- vu le rapport de la Commission intitulé «Digital Economy and Society Index (DESI) 2020 Human capital» (Indice relatif à l'économie et à la société numériques – capital humain 2020),
- vu les conclusions du Conseil du 8 juin 2020 sur la reconversion et le perfectionnement professionnels en tant que facteurs d'amélioration de la durabilité et de l'employabilité, dans le cadre du soutien à la relance économique et à la cohésion sociale,

⁽⁷⁾ JO C 484 du 24.12.2016, p. 1.

⁽⁸⁾ JO C 444 du 10.12.2018, p. 1.

⁽⁹⁾ JO C 189 du 4.6.2018, p. 1.

⁽¹⁰⁾ JO C 342 du 6.9.2022, p. 265.

⁽¹¹⁾ JO C 479 du 16.12.2022, p. 65.

- vu les conclusions du Conseil du 16 juin 2020 intitulées «Faire face à la crise liée à la COVID-19 dans le domaine de l'éducation et de la formation»,
 - vu l'avis du Comité économique et social européen du 13 juillet 2016 sur le thème «Industrie 4.0 et transformation numérique: voie à suivre»,
 - vu l'avis du Comité économique et social européen du 7 mai 2020 intitulé «Le financement durable de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement des compétences dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée»,
 - vu l'avis du Comité économique et social européen du 15 mars 2018 intitulé «L'avenir du travail – l'acquisition des connaissances et compétences nécessaires pour répondre aux besoins des futurs emplois»,
 - vu l'avis du Comité économique et social européen du 27 avril 2023 intitulé «Le développement des compétences et des aptitudes dans le contexte de la double transition écologique et numérique»,
 - vu la proposition du 21 avril 2021 relative à un règlement du Parlement européen et du Conseil établissant des règles harmonisées en matière d'intelligence artificielle (législation sur l'intelligence artificielle) et modifiant certains actes législatifs de l'Union (COM(2021)0206),
 - vu la décision (UE) 2023/936 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 relative à une Année européenne des compétences ⁽¹²⁾,
 - vu la déclaration européenne sur les droits et principes numériques pour la décennie numérique, proclamée le 15 décembre 2022,
 - vu la stratégie «Global Gateway» de l'Union,
 - vu l'étude du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) de février 2020 intitulée «Empowering adults through upskilling and reskilling pathways» (Autonomiser les adultes grâce à des parcours de reconversion et de perfectionnement professionnels),
 - vu le rapport conjoint du Cedefop et de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) du 30 mars 2023 intitulé «Fostering skills use for sustained business performance: Evidence from the European Company Survey» (Promouvoir l'utilisation des compétences pour des performances opérationnelles pérennes: données probantes tirées de l'enquête sur les entreprises en Europe) ⁽¹³⁾,
 - vu la résolution du Conseil du 29 novembre 2021 sur un nouvel agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes (2021-2030) ⁽¹⁴⁾,
 - vu la stratégie européenne en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030,
 - vu l'article 54 de son règlement intérieur,
 - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A9-0232/2023),
- A. considérant que les politiques en matière d'éducation, de formation et de compétences relèvent de la responsabilité des États membres; que l'Union joue un rôle de plus en plus important en soutenant, en motivant, en coordonnant et en complétant les actions des États membres;
- B. considérant que l'importance de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP), et en particulier de la reconversion et du perfectionnement professionnels des travailleurs et des demandeurs d'emploi, va encore s'accroître, notamment en raison des transitions numérique et écologique; que des conditions de travail décentes sont essentielles pour attirer et fidéliser les travailleurs qualifiés; que la formation dispensée aux travailleurs par leur employeur ne doit pas avoir d'incidence négative sur la rémunération des travailleurs;
- C. considérant que l'un des principaux objectifs de l'Année européenne des compétences est d'adapter les compétences et les aspirations des travailleurs à l'évolution des besoins du marché du travail de l'Union;
- D. considérant que l'un des principaux défis auxquels sont actuellement confrontés l'enseignement et la formation professionnels continus (EFPC) est leur manque d'attractivité par rapport à l'enseignement universitaire, un manque d'intérêt des étudiants et une pénurie de travailleurs qualifiés;

⁽¹²⁾ JO L 125 du 11.5.2023, p. 1.

⁽¹³⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-03/ef21010en.pdf>

⁽¹⁴⁾ JO C 504 du 14.12.2021, p. 9.

- E. considérant que les transitions numérique et écologique ne peuvent être menées à bien que si les travailleurs disposent des aptitudes et des compétences nécessaires;
- F. considérant que la mise en œuvre de systèmes d'EFPC de qualité pourrait imposer une charge financière importante, en particulier aux microentreprises et aux petites et moyennes entreprises (PME);
- G. considérant que l'égalité d'accès à l'EFPC, y compris les perspectives de reconversion et de perfectionnement professionnels, ainsi que les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous sont primordiales;
- H. considérant qu'en 2021, 45 % des travailleurs ont déclaré avoir suivi une formation payée par l'entreprise au cours des douze derniers mois; que cette proportion était plus faible chez les jeunes travailleurs, les femmes et les travailleurs à durée déterminée ou les travailleurs intérimaires, ce qui met en évidence des inégalités dans l'accès à la formation ⁽¹⁵⁾;
- I. considérant qu'en 2021, 9,7 % des 18-24 ans dans l'Union n'ont achevé que le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et n'ont suivi ni d'études ni de formation complémentaires; que 56 % des Roms âgés de 16 à 24 ans ne travaillaient pas et ne suivaient pas d'études ou de formation (désignés par l'acronyme NEET – «Not in Education, Employment or Training») en 2021;
- J. considérant qu'en 2021, dans l'Union, le pourcentage des 25-64 ans ayant suivi des études ou une formation était de 10,8 %, et que le pourcentage des 25-64 ans en cours d'études ou de formation avait augmenté de 1,7 points par rapport à 2020, et avait par conséquent retrouvé son niveau de 2019, juste avant la pandémie de COVID-19 ⁽¹⁶⁾;
- K. considérant que l'Europe connaît une contraction des marchés du travail et que, d'ici à 2030, 40 % des Européens vivront dans des régions où le nombre d'emplois diminue ⁽¹⁷⁾; que 77 % des entreprises de l'Union ont fait état de difficultés à trouver des travailleurs possédant les compétences nécessaires; que cette inadéquation des compétences entre les travailleurs et les emplois sur le marché du travail de l'Union entraîne des coûts considérables pour les économies, les entreprises et les individus; que l'amélioration des conditions de travail et des facteurs de qualité de l'emploi, tels que la rémunération, l'autonomie des salariés et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que les investissements dans les compétences et l'apprentissage au niveau de l'entreprise, contribueraient à réduire les pénuries de main-d'œuvre ⁽¹⁸⁾;
- L. considérant que l'un des objectifs de la stratégie européenne en matière de compétences est d'atteindre un taux de participation à la formation professionnelle de 50 % chez les 25-64 ans d'ici à 2025 (contre 38 % en 2016); que l'objectif de participation des 16-74 ans possédant au moins des compétences numériques de base est de 70 % (contre 56 % en 2019); que près de 42 % des Européens ne disposent pas des compétences numériques de base, dont 37 % de ceux qui travaillent; que l'Union souhaite porter la part de la population possédant au moins des compétences numériques de base à 80 % d'ici à 2030;
- M. considérant que l'EFPC et l'apprentissage tout au long de la vie de qualité sont essentiels à la réalisation des principes du socle européen des droits sociaux; que l'un des objectifs énoncés dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux est d'atteindre une part de 60 % d'adultes en formation chaque année et d'au moins 78 % d'emplois d'ici à 2030;
- N. considérant que l'objectif de l'Union au titre du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (EF 2020) de participation à l'éducation et à la formation des adultes (15 % en 2020) n'a pas été atteint au cours du cycle précédent, en particulier pour les personnes appartenant à des groupes vulnérables et marginalisés et/ou moins favorisées; que les personnes âgées sont le groupe d'âge le moins susceptible de participer à l'éducation et à la formation des adultes; que les autres facteurs d'exclusion évalués par Eurostat sont liés au genre, au niveau d'éducation et au statut actif de l'individu sur le marché du travail;
- O. considérant que persistent les inégalités d'accès des travailleurs et des demandeurs d'emploi à l'éducation et à la formation des adultes et à l'EFPC; que le niveau d'instruction, le groupe professionnel, le secteur d'activité économique et la taille de l'établissement déterminent conjointement la participation des adultes à l'EFPC; que les obstacles les plus fréquents à l'accès à l'éducation et à la formation des adultes sont les coûts, l'inaccessibilité, l'absence d'infrastructures de soins, le faible niveau de lettrisme et le manque d'estime de soi; qu'une entreprise sur trois qui n'organise pas de formation invoque, à cet égard, la charge de travail et le manque de temps, tandis que 28 % soulignent le coût élevé de la formation professionnelle continue ⁽¹⁹⁾; que le manque de temps tout comme les coûts constituent des obstacles importants à l'éducation et à la formation des adultes d'un point de vue individuel;

⁽¹⁵⁾ «Conditions de travail en période de COVID-19: conséquences pour l'avenir», Eurofound, 29 novembre 2022, disponible à l'adresse suivante: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future>

⁽¹⁶⁾ Statistiques d'Eurostat sur l'apprentissage des adultes, disponibles à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics

⁽¹⁷⁾ McKinsey Global Institute, «The future of work in Europe»

⁽¹⁸⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/en/news/2023/skills-alone-will-not-solve-labour-shortages-europe>

⁽¹⁹⁾ Enquête sur la formation professionnelle continue 2015.

- P. considérant que seuls 45 % des travailleurs de l'Union sont en mesure d'utiliser leurs connaissances et compétences existantes dans leur emploi primaire, tandis que, pour les autres, une partie de leurs connaissances et compétences est sous-utilisée ⁽²⁰⁾; qu'outre les pénuries de main-d'œuvre et l'inadéquation des compétences, les difficultés à recruter des travailleurs qualifiés reflètent également la mauvaise qualité des emplois disponibles, l'absence de politique des ressources humaines axée sur les personnes et les possibilités inexploitées de conception de poste ⁽²¹⁾;
- Q. considérant que la révolution 4.0, qui englobe la numérisation complète des processus de fourniture de services et de production, façonne les marchés du travail et de l'éducation et les sociétés d'aujourd'hui, créant à la fois à des difficultés et des perspectives pour les travailleurs et les entreprises, tels que la disparition de certaines et la création d'autres tâches et professions, la réaffectation dynamique des tâches professionnelles et une refonte du contenu de l'emploi; que des investissements supplémentaires des entreprises sont nécessaires pour développer un EFP solide dans l'ensemble de l'Union et pour promouvoir les compétences nécessaires pour travailler avec les nouvelles technologies, telles que la production et les machines intelligentes, la robotique avancée, l'informatique en nuage, l'intelligence artificielle, le traitement des données et l'internet des objets; qu'il importe, d'une part, de répondre aux besoins en matière de reconversion et de perfectionnement professionnels et, d'autre part, de lutter contre la fracture numérique;
- R. considérant que la participation des personnes occupées (11,8 %) et des salariés (11,5 %) aux actions d'éducation et de formation pour les adultes est supérieure à celle de la population adulte dans son ensemble, mais suit les mêmes tendances au cours des dernières années; qu'il existe des différences significatives en la matière entre les États membres ⁽²²⁾;
- S. considérant que, selon les données d'Eurostat relatives aux entreprises de l'Union comptant au moins dix employés (à l'exception des entreprises du secteur financier), 98 % d'entre elles ont recours à l'informatique, et 97 % ont accès à l'internet; qu'environ 60 % des personnes actives sur le marché du travail utilisent des ordinateurs fixes ou portables, des smartphones, des tablettes ou d'autres appareils mobiles ⁽²³⁾;
- T. considérant qu'une réduction du nombre d'emplois moyennement qualifiés et moyennement rémunérés peut être observée en faveur d'une augmentation des emplois faiblement rémunérés demandant un faible niveau de compétences en raison de l'automatisation du travail;
- U. considérant qu'en Europe, 21 % des travailleurs estiment que leurs principales tâches professionnelles ont changé récemment du fait de la mise en place de nouveaux logiciels ou de nouveau matériel informatique ⁽²⁴⁾;
- V. considérant que le tableau indicateur de l'innovation européenne 2022 révèle que des progrès ont été faits en matière d'innovation au cours des années 2015-2022; que de graves disparités subsistent entre les différents États membres ⁽²⁵⁾;
- W. considérant que, dans l'Union, trois entreprises sur quatre éprouvent des difficultés à trouver des travailleurs disposant des compétences recherchées ⁽²⁶⁾; qu'un «déficit de compétence» se fait jour;
- X. considérant que les compétences transversales telles que les compétences humaines, le multilinguisme, les facultés d'apprentissage, la communication, la gestion de la clientèle, la résolution de problèmes, l'esprit critique, l'esprit d'entreprise, la créativité, les compétences interculturelles, le travail en équipe ainsi que l'éducation au numérique et aux médias sont de plus en plus considérées par les employeurs comme cruciales pour l'emploi; que les compétences transversales ont une incidence bien au-delà de l'emploi et nécessitent un changement d'état d'esprit de toutes les acteurs de l'EFP;
- Y. considérant que les compétences recensées et approuvées par tous les États membres comme étant essentielles pour garantir une approche de l'éducation et de la formation tout au long de la vie sont les suivantes: lettrisme, multilinguisme, compétences dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), compétences numériques, compétences personnelles, sociales et pour apprendre à apprendre, compétences civiques, compétences interculturelles et esprit d'entreprise; qu'il y a un manque disproportionné de femmes prenant part aux domaines des STIM;
- Z. considérant qu'entre 2020 et 2021, six travailleurs de l'UE+ sur dix ont entrepris au moins une activité d'enseignement et de formation formelle ou non formelle pour acquérir des compétences liées à leur emploi ⁽²⁷⁾;

⁽²⁰⁾ Cedefop, Deuxième enquête sur les compétences et les emplois en Europe.

⁽²¹⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf

⁽²²⁾ Annexes à la proposition de rapport conjoint sur l'emploi de la Commission et du Conseil accompagnant la communication de la Commission du 17 décembre 2019 sur la stratégie annuelle 2020 pour une croissance durable (COM(2019)0653), disponibles à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5>

⁽²³⁾ Eurostat (2018), base de données Économie et sociétés numériques.

⁽²⁴⁾ Eurostat (2018), base de données Économie et sociétés numériques.

⁽²⁵⁾ Tableau de bord européen de l'innovation, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en (en anglais).

⁽²⁶⁾ Note d'orientation du Cedefop, «Challenging digital myths – First findings from Cedefop's second European skills and jobs survey» (Des mythes numériques difficiles – Premières conclusions de la deuxième enquête du Cedefop sur les compétences et les emplois en Europe), https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf

⁽²⁷⁾ Cedefop, Deuxième enquête du Cedefop sur les compétences et les emplois en Europe.

- AA. considérant que la pandémie de COVID-19 a eu une incidence négative importante sur la mise en œuvre régulière des politiques d'éducation et de formation; que la crise qui en découle a modifié notre manière de travailler et a renforcé la nécessité de mettre à jour la palette de compétences de la main-d'œuvre européenne, en particulier les compétences numériques;
- AB. considérant qu'il existe une demande croissante de compétences numériques; que de nouvelles technologies numériques ont été introduites dans 44 % des lieux de travail entre 2020 et 2021; que quatre salariés adultes sur dix ont plus souvent utilisé les technologies numériques pour exécuter certaines de leurs tâches professionnelles et qu'environ un tiers (36 %) d'entre eux ont participé à des formations en ligne plutôt qu'hors ligne ⁽²⁸⁾; que la transition numérique vers l'industrie 4.0 nécessite un renforcement des compétences numériques de base pour tous les travailleurs et une promotion de l'acquisition de compétences numériques plus avancées, tout en garantissant leur reconnaissance adéquate dans tous les États membres; qu'il convient d'accorder une attention particulière aux risques et, par conséquent, à l'acquisition de compétences liées à la cybersécurité et à la sécurité numérique;
- AC. considérant que les tâches peuvent être automatisées dans de nombreux secteurs et dans des proportions différentes, ce qui entraîne des changements importants en matière d'emploi, de productivité du travail, de compétences requises et de taille de la main-d'œuvre au sein de l'Union, avec des différences régionales prononcées; que 35 % des travailleurs craignent que les nouvelles technologies numériques puissent, à l'avenir, effectuer partiellement ou totalement leur travail ⁽²⁹⁾; que 45 % d'entre eux sont également préoccupés par l'obsolescence des compétences technologiques et par la nécessité d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences; que 49 % des activités rémunérées dans l'économie mondiale ont le potentiel d'être automatisées par l'adaptation des technologies actuellement éprouvées ⁽³⁰⁾;
- AD. considérant que, dans l'UE+, un travailleur adulte sur cinq (et 31 % des personnes n'ayant pas recours aux technologies numériques) souhaiterait participer à une formation aux compétences numériques de base, telles que la navigation sur l'internet; qu'entre 70 et 90 % d'entre eux pourraient être formés dans le but d'accroître leurs compétences en matière de gestion de bases de données et de programmation informatique ⁽³¹⁾;
- AE. considérant que, selon les objectifs de l'Union, 75 % des entreprises européennes devraient utiliser l'informatique en nuage, l'intelligence artificielle et les technologies de mégadonnées et plus de 90 % des PME devraient atteindre au moins un niveau de base en matière d'intensité numérique ⁽³²⁾;
- AF. considérant que l'adaptation des programmes d'études et des aspirations des citoyens aux compétences et aux qualifications nécessaires pour parvenir à l'autonomisation tant personnelle que professionnelle ainsi que pour répondre aux besoins du marché du travail et de la société constitue l'un des principaux défis pour les systèmes éducatifs des États membres; que plus de la moitié des enfants entrant à l'école primaire occuperont des emplois qui n'existent pas actuellement;
- AG. considérant qu'il est essentiel de mettre en place des conditions et des incitations optimales pour permettre aux employeurs d'avoir accès à un EFP de qualité qui garantira aux salariés une expérience d'apprentissage utile et le développement d'un ensemble pertinent de compétences;
- AH. considérant que la promotion d'un processus d'apprentissage fondé sur les compétences pourrait garantir l'adaptabilité harmonieuse du processus d'apprentissage aux besoins des apprenants et aux changements sociétaux rapides;
- AI. considérant que, au fil des ans, la nature, la qualité, la perception et l'évaluation sociétale de l'EFP ont évolué grâce, entre autres, aux campagnes et aux politiques en matière d'EFP, aux meilleures perspectives de carrière, aux possibilités de mobilité et aux solutions numériques dans l'éducation; que, même si l'EFP a vu sa situation et son image s'améliorer, il est rarement la première option chez les jeunes et est considéré comme un second choix, moins attrayant, après l'enseignement général;
- AJ. considérant que l'évolution démographique s'est accélérée et devrait continuer de s'accroître dans de nombreux États membres au cours des prochaines décennies, d'où l'urgence d'exploiter pleinement le potentiel de tous les adultes en âge de travailler, en investissant de manière continue dans leurs compétences, connaissances et qualifications, et en augmentant le nombre de personnes actives sur le marché de l'emploi; que les entreprises peuvent rencontrer des problèmes liés à la perte de connaissances lors du départ à la retraite de travailleurs expérimentés; que les lieux et conditions de travail doivent être adaptés aux besoins de la main-d'œuvre vieillissante; qu'il est essentiel de favoriser, dans les entreprises, l'apprentissage entre les travailleurs plus et ceux qui le sont moins, et d'assurer le transfert de connaissances, y compris d'une génération à l'autre, au moyen de programmes de tutorat, d'accompagnement et de mentorat;

⁽²⁸⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, p. 9.

⁽²⁹⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, p. 16.

⁽³⁰⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, p.16.

⁽³¹⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, p. 14.

⁽³²⁾ Commission européenne, Décennie numérique de l'Europe: objectifs numériques pour 2030, disponible à l'adresse suivante: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_fr.

AK. considérant que des conditions de travail décentes et un accès aux systèmes de sécurité sociale, à des services sociaux de qualité et à un cadre de vie attractif seront encore plus importants pour attirer et fidéliser les travailleurs qualifiés; que renforcer dès le plus jeune âge le développement personnel et l'orientation en matière d'apprentissage ainsi que favoriser un accès équitable à l'information peut aider les personnes à choisir les filières d'apprentissage adaptées, qui débouchent sur des possibilités d'emploi de qualité;

AL. considérant que la démographie évolue; qu'il est estimé que la population européenne en âge de travailler (entre 20 et 64 ans) diminuera de 0,4 % chaque année d'ici à 2040; que le déclin démographique entraîne également des changements dans la structure du marché du travail et une demande croissante de travailleurs dans certains secteurs, tels que les soins de santé ou les soins;

AM. considérant que 28 secteurs ont été considérés comme souffrant de pénuries de main-d'œuvre qualifiée, notamment dans les secteurs des soins de santé, de l'hôtellerie, de la construction ainsi que des services liés à l'informatique et à la sécurité; qu'il existe une pénurie générale de travailleurs, en particulier de femmes, issus des domaines des STIM; que les enseignants sont l'une des cinq professions les plus touchées par la pénurie en Europe, caractérisée par des différences selon les régions géographiques et les matières, ce qui a une incidence sur la capacité à dispenser l'éducation et la formation dont tous les apprenants ont besoin pour s'adapter aux transitions numérique et écologique et à la révolution 4.0;

AN. considérant que la demande croissante des employeurs pour des compétences spécifiques plaide en faveur d'une plus grande volonté de mise en œuvre de la part des entreprises concernant l'EFPP;

AO. considérant que le Parlement européen a condamné à plusieurs reprises la pratique des stages non rémunérés comme une forme d'exploitation des jeunes travailleurs et une violation de leurs droits;

AP. considérant que, dans le cadre de la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030, la Commission s'est engagée à permettre aux personnes handicapées de vivre de manière indépendante et de participer pleinement à tous les aspects de la vie; qu'il est essentiel d'offrir aux personnes handicapées de meilleures possibilités de participer à l'EFPP et d'acquérir de nouvelles compétences, condition préalable à l'emploi et à l'indépendance;

1. souligne l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'enseignement et de la formation professionnels, y compris la reconversion et le perfectionnement professionnels, pour permettre à chacun d'exploiter pleinement son potentiel et pour le développement durable de l'Union, et préconise, à cet égard, d'accorder une attention particulière aux besoins spécifiques des groupes les plus vulnérables ou défavorisés; demande une nouvelle fois à la Commission et aux États membres de mettre en place un espace européen de l'enseignement et de la formation professionnels ⁽³³⁾;

2. souligne que les salariés devraient avoir accès à la formation professionnelle pendant les heures de travail;

3. souligne la nécessité de veiller à la double transition écologique et numérique durable et juste des lieux de travail tout en conservant la main-d'œuvre existante; souligne que les employeurs devraient proposer des formations internes aux travailleurs et instaurer des mesures de soutien pour les personnes qui rencontrent des difficultés en matière de formation;

4. souligne que tout un chacun doit avoir la possibilité de développer, d'actualiser et d'améliorer ses compétences afin de pouvoir suivre le rythme de la rapide évolution des réalités du monde du travail et réussir sa vie privée et professionnelle; précise que cela nécessite une approche systémique de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement des compétences, étayée par un enseignement et une formation professionnels initiaux (EFPI) accessibles, de qualité et inclusifs, ainsi que par des systèmes d'EFPP performants et modernes, afin de permettre à tous les adultes de bénéficier de possibilités d'apprentissage et de formation, et d'aider les employeurs à assurer une telle formation; regrette que les femmes soient sous-représentées dans les STIM et l'EFPP; souligne qu'il importe de favoriser davantage la participation des femmes à cet égard et de lutter contre les stéréotypes y afférents;

5. insiste sur la nécessité d'une participation active des jeunes et des personnes âgées dans le processus d'apprentissage professionnel afin d'éviter la discrimination fondée sur l'âge en matière de compétences et de formation professionnelle;

⁽³³⁾ Tel que mentionné au paragraphe 32 de la résolution du Parlement du 11 novembre 2021 sur l'espace européen de l'éducation: une approche globale commune (JO C 205 du 20.5.2022, p. 17).

6. souligne que certains des facteurs qui entravent l'EFP au niveau de l'entreprise sont:
 - le manque de reconnaissance de l'EFP en tant que perspective de carrière et moyen d'améliorer la résilience et l'excellence;
 - la conviction des employeurs que les compétences et qualifications de leur personnel sont suffisantes et appropriées;
 - le fait que les entreprises préfèrent recruter plutôt que de recourir à la reconversion et au perfectionnement de leur personnel;
 - les obstacles à l'offre de formation, notamment son coût, les modalités d'accès à la formation permises par l'employeur (du point de vue du lieu comme du moment) ainsi que la charge de travail élevée des entreprises;
 - les tentatives de transfert de la responsabilité de la formation des employeurs vers les travailleurs;
 - la discrimination fondée sur l'âge, qui consiste par exemple à empêcher les travailleurs âgés de participer à des formations;
 - le manque de reconnaissance des compétences acquises au-delà des besoins du marché du travail et aux fins du développement du travailleur;
7. attire l'attention sur le rôle clé joué par les partenaires sociaux en ce qui concerne l'EFP; souligne l'importance d'un dialogue social effectif et le rôle des conventions collectives pour garantir l'offre d'EFP à l'ensemble des travailleurs;
8. rappelle que les pénuries de compétences et de main-d'œuvre sont, dans certains cas, le résultat d'emplois peu attrayants et de mauvaises conditions de travail; souligne par conséquent qu'il est important de résoudre ces problèmes en proposant des conditions de travail décentes et des mécanismes de fidélisation en vue d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail à l'avenir; insiste sur l'importance d'améliorer la qualité de l'emploi dans les secteurs et les entreprises où prédominent des conditions de travail médiocres en vue de résoudre le problème de la fuite des cerveaux, qui se traduit par des inégalités croissantes entre les régions, un développement inégal ainsi que par une capacité inégale à stimuler l'innovation et à créer des emplois;
9. fait observer que l'acquisition de la palette de compétences liée à l'utilisation de logiciels de base ou d'équipements informatiques simples devrait être assurée et payée par tous les employeurs, car elle est essentielle pour la double transition;
10. souligne que les politiques en matière d'EFP demeurent fragmentées au niveau des États membres et au niveau de l'Union; invite la Commission et les États membres à œuvrer en faveur d'une plus grande convergence entre les systèmes nationaux en se fondant sur les bonnes pratiques; souligne que des systèmes d'EFP efficaces nécessitent l'élaboration de stratégies systématiques et de ressources adéquates, alignées sur les stratégies en matière de compétences et élaborées dans le cadre du dialogue social, afin de doter les citoyens de moyens d'action, de les aider à exploiter au mieux leur potentiel et de garantir une compétitivité économique durable;
11. invite la Commission et les États membres à interdire la pratique des stages non rémunérés et à proposer un cadre juridique commun destiné à garantir la rémunération équitable des stages et des apprentissages afin d'éviter les pratiques d'exploitation;
12. insiste sur l'importance de l'EFP pour les personnes qui ont un handicap et des difficultés d'apprentissage; insiste sur la nécessité d'élaborer des stratégies et de créer des possibilités d'enseignement et de formation professionnels pour tous, en particulier pour les jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation ou qui sont en situation de décrochage scolaire, pour les travailleurs âgés, les adultes ayant un faible niveau de compétences et les demandeurs d'emploi, pour les personnes qui vivent dans des zones reculées et rurales ainsi que pour celles qui appartiennent à des groupes marginalisés et sont confrontées à des obstacles institutionnels, environnementaux et comportementaux, afin de lutter contre l'inadéquation des compétences et les pénuries de main-d'œuvre; souligne que ces offres de formation devraient doter les apprenants des compétences requises pour des emplois d'avenir, notamment dans le contexte des transitions écologique et numérique; invite la Commission et les États membres à privilégier la reconversion et le perfectionnement professionnels des personnes en situation de vulnérabilité afin de favoriser leur participation active et leur insertion sur marché du travail, par exemple en adaptant les formations de reconversion et de perfectionnement à leurs capacités et à leurs souhaits et en assurant un soutien sur mesure; souligne qu'il importe d'apporter un soutien aux organisations de la société civile, étant donné qu'elles jouent un rôle clé pour se porter à la rencontre de personnes issues de milieux divers;

13. attire l'attention sur la nécessité d'individualiser l'enseignement et la formation professionnels des adultes, notamment pour les personnes qui ont peu de qualifications ou de compétences, ceux qui ont le moins accès à la formation en matière d'aptitudes et de compétences de base, ainsi que les personnes âgées, les femmes, les personnes handicapées et les personnes qui tentent de réintégrer le marché du travail après de longues absences dues, entre autres, à des problèmes de santé chroniques ou graves, ou à la nécessité de dispenser des soins informels; insiste sur la nécessité de veiller à un soutien et à des incitations appropriés et souligne que les parcours d'apprentissage de l'EFP devraient être flexibles, centrés sur l'apprenant et axés sur les résultats; souligne l'importance du soutien financier et non financier et du développement de l'orientation professionnelle et des campagnes d'information à l'EFP en vue d'une participation plus importante et inclusive à l'offre d'apprentissage et de formation; insiste, dans ce contexte, sur l'importance des congés de formation payés;

14. invite une nouvelle fois les employeurs à investir dans le développement des aptitudes et des compétences de leurs salariés, notamment en ce qui concerne les aptitudes et les compétences nécessaires aux transitions numérique et écologique, ainsi que les compétences non techniques transversales;

15. souligne que les entreprises, en particulier les PME, l'économie sociale et les organisations à but non lucratif doivent être largement engagées, encouragées et soutenues par l'Union européenne afin d'offrir des perspectives d'apprentissage et de formation; invite les États membres à veiller à ce que la reconversion et le perfectionnement professionnels soient inclusifs et accessibles à tous, et ne laissent personne de côté;

16. fait remarquer que l'intégration dans le marché du travail des jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation ainsi que d'autres groupes vulnérables devrait être un objectif prioritaire et la pierre angulaire d'un EFP de qualité, ce qui exige des enseignants et des formateurs des compétences transversales spécifiques; rappelle que les aptitudes et compétences transversales sont de plus en plus présentes dans les programmes d'EFP des États membres; souligne la nécessité d'améliorer la validation et la reconnaissance formelle des aptitudes et des compétences en coopération avec les partenaires sociaux, en particulier les aptitudes et les compétences acquises dans le cadre de l'éducation et de l'expérience non formelles et informelles, telles que les soins de longue durée ou le bénévolat, ainsi que les aptitudes et les compétences acquises dans des pays tiers; souligne qu'il est nécessaire d'améliorer les outils actuels et d'en explorer d'autres pour faciliter la reconnaissance des compétences et des qualifications des ressortissants de pays tiers; appelle de ses vœux un cadre commun de reconnaissance des compétences transversales;

17. souligne la nécessité d'une nouvelle culture de l'apprentissage axée sur le développement de compétences transversales dans des environnements d'apprentissage formels, informels et non formels, afin de veiller à ce que tous les adultes, jeunes adultes et jeunes soient dotés des moyens requis pour occuper un emploi, participer pleinement à la société et assurer leur développement personnel, en particulier par l'acquisition de compétences telles que le service à la clientèle, les compétences interpersonnelles, notamment le travail en équipe et la communication, la résolution de problèmes, la gestion, y compris la gestion du temps, l'esprit critique, savoir apprendre, les compétences en matière de durabilité ainsi que les compétences numériques, y compris en matière de cybersécurité;

18. souligne l'importance de l'apprentissage sur le lieu de travail et de l'acquisition d'une expérience pratique; met l'accent, dans ce contexte, sur l'importance des bonnes pratiques liées aux systèmes de formation en alternance, qui combinent des apprentissages de qualité dans les entreprises avec l'enseignement professionnel, rapprochant ainsi le monde du travail de celui de l'éducation, tout en permettant aux jeunes d'accéder au marché du travail; encourage les États membres à poursuivre le développement des systèmes de formation en alternance; invite donc les entreprises à accorder davantage d'attention au rôle de l'EFP et de l'apprentissage tout au long de la vie; souligne que les employeurs doivent consacrer une part substantielle de leurs ressources à s'assurer que leurs salariés disposent des aptitudes et des compétences nécessaires pour être en mesure de travailler avec les technologies les plus récentes et dans de nouveaux environnements organisationnels, et à prévenir l'exclusion numérique; demande en outre aux entreprises de veiller à ce que les travailleurs disposent d'une latitude importante au regard des tâches et à ce qu'ils participent significativement à l'organisation, car que ces formes d'organisation du travail sont associées à un meilleur accès à la formation et au développement des compétences; souligne que les employeurs devraient s'efforcer de créer des conditions propices et un espace sécurisé pour les travailleurs qui s'engagent ou souhaitent s'engager dans l'éducation formelle ou non formelle et développer leurs compétences; invite les États membres à accorder une attention particulière aux PME, pour lesquelles il est particulièrement difficile de répondre à ces besoins; souligne que les entreprises, notamment les PME, bénéficieraient d'une coopération structurée avec les experts de l'EFP;

19. rappelle le rôle fondamental que jouent les enseignants et les formateurs qui travaillent en parallèle dans des établissements d'EFPP et dans une entreprise et qui peuvent ainsi contribuer à mieux adapter l'offre d'EFPP aux besoins des employeurs en apportant l'innovation dans les établissements d'enseignement et en remédiant à la pénurie d'enseignants dans le domaine de l'EFPP; rappelle qu'une meilleure coopération entre les établissements d'EFPP et les entreprises pourrait permettre de remédier efficacement à la pénurie d'enseignants dans le domaine de l'EFPP ainsi que d'adapter les programmes en matière d'EFPP aux besoins des employeurs; souligne la nécessité pour les enseignants et les formateurs d'acquérir de nouvelles compétences grâce à un accès à des possibilités de reconversion et de perfectionnement professionnels; souligne que l'ouverture aux formateurs des cursus de perfectionnement professionnel continu (PPC) des établissements d'EFPP et, inversement, l'ouverture aux enseignants des établissements d'EFPP des formations en entreprise, constitueraient une démarche mutuellement bénéfique en ce sens qu'elle permettrait de répondre à leurs besoins tout en les associant à la conception des programmes d'enseignement; invite les États membres et les établissements d'enseignement à investir d'urgence dans leurs stratégies en matière de PPC pour les enseignants et les formateurs de l'EFPP, à les développer et à mieux les reconnaître;

20. souligne que, pour répondre de manière adéquate aux besoins des secteurs en transformation et aux enjeux de la double transition, et pour préserver la compétitivité de l'industrie européenne sur les marchés mondiaux, il sera nécessaire d'investir en permanence dans l'infrastructure d'EFPP, dans la formation des enseignants et dans les systèmes d'assurance de la qualité;

21. invite les États membres ainsi que les autorités régionales et locales concernées à renforcer les mesures de lutte contre le chômage, la pauvreté et l'exclusion sociale, notamment par le renforcement des services publics de l'emploi, la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie et des mesures spécifiques axées sur le développement professionnel;

22. souligne que l'éducation et la formation ainsi que l'intégration sur le marché du travail constituent des instruments importants de lutte contre la pauvreté et les inégalités; exhorte la Commission et les États membres à soutenir les mesures destinées aux groupes défavorisés et peu qualifiés, en mettant l'accent sur l'éducation et la formation qui permettent le développement des compétences sociales, scientifiques et professionnelles, en particulier les compétences numériques de base; invite les États membres ainsi que les autorités régionales et locales concernées à veiller à la diversification de l'offre d'enseignement et de formation proposée;

23. souligne que les employeurs doivent encourager l'apprentissage entre les travailleurs les plus expérimentés et les moins expérimentés afin de réduire les écarts de compétences; recommande dès lors, compte tenu également de l'évolution démographique, de créer des incitations en faveur du mentorat afin de permettre le partage des compétences et des expériences, y compris entre générations, d'encourager le développement de compétences de tous les travailleurs et de lutter contre les pénuries et les inadéquations de main-d'œuvre; souligne l'importance du bénévolat, qui peut contribuer à lutter contre l'exclusion sociale;

24. demande aux entreprises d'appliquer des méthodes de prévision de l'incidence de l'intelligence artificielle sur les emplois, telles que l'apprentissage machine supervisé, afin, notamment, de recenser les métiers les plus susceptibles de changer et de s'y adapter en temps voulu;

25. encourage les entreprises à aider les salariés à assumer davantage la responsabilité du déroulement de leur carrière professionnelle en leur présentant d'autres plans de carrière, en les aidant à définir les missions qui devraient leur incomber à terme, en leur indiquant les compétences utiles en la matière et en organisant des formations adaptées; recommande que ce type d'offres soient également accessibles aux personnes qui suivent une formation professionnelle ou en entreprise (étudiants et stagiaires) grâce à la coopération entre les entreprises et les établissements d'enseignement;

26. attire l'attention sur les perspectives et les difficultés liées au nombre croissant de ressortissants de pays tiers dans l'Union, notamment en raison de la guerre d'agression russe contre l'Ukraine; souligne qu'il importe de soutenir la reconversion et le perfectionnement professionnels des migrants, des demandeurs d'asile et des réfugiés ainsi que de faciliter leur accès à des emplois de qualité et à des informations concernant les conditions de travail et la protection sociale; souligne que des mesures clés permettant de mieux exploiter leur potentiel consistent notamment à financer l'apprentissage de la langue, essentielle pour la communication et le travail, ainsi qu'à faciliter la reconnaissance et de la validation de leurs aptitudes et compétences; insiste sur le rôle primordial joué par les systèmes et les cursus d'EFPP, y compris la reconversion et le perfectionnement professionnels, en tant qu'outils essentiels pour l'intégration sociale et économique des ressortissants de pays tiers, des demandeurs d'asile et des réfugiés;

27. insiste sur le caractère nécessaire de l'apprentissage tout au long de la vie pour tous les membres de la société, en particulier les personnes âgées, afin de leur permettre d'apprendre et d'acquérir de nouvelles compétences et de rester actives sur au plan physique et mental;

28. insiste sur l'importance de l'enseignement professionnel et à l'acquisition de nouvelles aptitudes et compétences, en particulier celles requises par les transitions écologique et numérique; invite les États membres à élaborer, en coopération avec les parties prenantes de l'EFPP, y compris les partenaires sociaux et les autorités régionales et locales concernées, des programmes d'enseignement axés sur les professions requises pour répondre aux enjeux des transitions écologique et numérique;
29. invite la Commission européenne, compte tenu du fait que la promotion du pacte pour les compétences constitue un moyen à cet effet, à adopter à l'égard de l'Année européenne des compétences 2023 une perspective globale et large qui évite de présenter l'éducation, la formation et la reconversion ou le perfectionnement professionnels uniquement sous l'angle de l'amélioration de la compétitivité et de l'employabilité;
30. invite la Commission et les États membres, en coopération avec les organes consultatifs tripartites et l'alliance européenne pour l'apprentissage, à mener des campagnes et des activités éducatives, notamment au cours de l'Année européenne des compétences et au moyen de manifestations telles qu'EuroSkills, afin de faire connaître l'intérêt d'un EFPP et d'une formation continue de qualité des perspectives qu'ils ouvrent, ainsi que de l'échange de bonnes pratiques dans ce domaine;
31. invite les États membres à simplifier les procédures administratives liées à l'EFPP et à prêter assistance à certaines entreprises, telles que les PME et les organisations de l'économie sociale, au moyen de services de conseil par exemple, pour déterminer les besoins de formation et demander une aide financière; souligne que lorsque les PME ne sont pas en mesure de proposer des formations, des organisations telles que les chambres d'artisans ou les chambres de commerce pourraient le faire; invite la Commission et les États membres à accroître les investissements en faveur des mesures visant à intégrer les jeunes défavorisés et ceux qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation dans le marché du travail, ainsi qu'à réduire le taux de décrochage scolaire, qui est particulièrement élevé au sein de la communauté rom; invite les États membres à investir dans la santé des élèves et des étudiants, à prévenir le décrochage scolaire ainsi qu'à soutenir l'orientation scolaire et professionnelle; invite les États membres, dans ce contexte, à faire un meilleur usage du Fonds social européen plus (FSE +), du Fonds pour la reprise et la résilience et du Fonds pour une transition juste;
32. invite la Commission et les États membres à accroître les investissements à l'aide du FSE + afin de soutenir les mesures visant à intégrer les jeunes défavorisés et ceux qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation dans le marché du travail, ainsi qu'à réduire le taux de décrochage scolaire;
33. encourage les États membres, en coopération avec les partenaires sociaux, à mettre en place un mécanisme de certification des entreprises proposant des apprentissages et des formations de qualité, conformément aux normes du cadre européen pour un apprentissage de qualité et efficace, afin de pouvoir les identifier et les soutenir;
34. souligne les avantages de la mobilité internationale pour les apprenants et les formateurs de l'EFPP, et insiste sur la nécessité de soutenir les dispositifs de mobilité permanents en réduisant les obstacles à la mobilité; rappelle que les participants à l'EFPP peuvent prétendre à Erasmus + et souligne que le soutien apporté dans le cadre de ce programme devrait être adapté en fonction du milieu socio-économique et des besoins des participants, en tenant également compte du coût de la vie dans les États membres d'accueil; presse donc la Commission et les États membres à profiter de l'Année européenne des compétences créer une dynamique en faveur de la consolidation du cadre de mobilité professionnelle;
35. souligne que les évolutions technologiques engendrent à la fois des difficultés et des perspectives, en particulier dans les domaines de l'intelligence artificielle et de la réalité virtuelle, qui modifieront le domaine de l'EFPP, notamment en rendant l'offre de formation plus accessible et abordable pour un plus grand nombre d'entreprises et de travailleurs; souligne qu'il incombe aux établissements d'enseignement et aux employeurs de préparer les étudiants, les apprentis et les travailleurs à la présence de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail et de développer, en particulier, des capacités de pensée critique à cet égard; souligne l'importance de la coopération entre les établissements d'enseignement et les employeurs afin de renforcer les compétences et les connaissances numériques sur les outils utilisant l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique;
36. se félicite des initiatives prises visant à accroître la participation à l'éducation et à la formation, telles que la recommandation du Conseil sur les comptes de formation individuels ⁽³⁴⁾ et les politiques utiles des États membres, comme le congé de formation rémunéré;
37. charge sa Présidente de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.

⁽³⁴⁾ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 relative aux comptes de formation individuels (JO C 243 du 27.6.2022, p. 26).