



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 10.7.2026
COM(2026) 363 final

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE CONSILIU

cu privire la punerea în aplicare a Recomandării Consiliului privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență

{SWD(2026) 181 final}

1. Introducere – obiectul, domeniul de aplicare și metodologia raportului

Cooperarea în domeniul educației și formării profesionale (EFP) la nivel european, în conformitate cu articolele 165 și 166 din TFUE, a jucat un rol important de-a lungul anilor. Recomandarea Consiliului din 2020 privind educația și formarea profesională pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență (denumită în continuare „Recomandarea Consiliului din 2020 privind EFP”) a stabilit o viziune pentru EFP cu principii de reformă relevante pe termen lung. Declarația de la Osnabrück, adoptată în noiembrie 2020 ca parte a procesului de la Copenhaga, a completat Recomandarea Consiliului din 2020 privind EFP cu acțiuni mai concrete, pe termen scurt, atât la nivel național, cât și la nivelul UE. Aceasta a vizat în mod special modernizarea EFP prin asigurarea adaptării rapide a acesteia la nevoile pieței muncii, prin sporirea flexibilității parcursurilor de învățare și prin pregătirea cursanților pentru tranziția verde și cea digitală. Recomandarea Consiliului din 2020 privind EFP, împreună cu Declarația de la Osnabrück, au stabilit cadrul de politică al UE în domeniul EFP pentru perioada 2020-2025, în combinație cu alte documente și politici strategice, cum ar fi Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, Agenda europeană pentru competențe, Deceniul digital și Spațiul european al educației (SEE).

Recomandarea Consiliului din 2020 privind EFP vizează următoarele priorități:

- asigurarea flexibilității EFP în vederea adaptării la schimbările de pe piața muncii;
- plasarea flexibilității și a oportunităților de evoluție în centrul EFP;
- transformarea EFP într-un motor al inovării și al creșterii economice care pregătește cursanții pentru tranziția digitală și cea verde, precum și pentru profesiile foarte solicitate;
- transformarea EFP într-o opțiune atractivă, bazată pe furnizarea modernă și digitalizată a cursurilor de formare și a competențelor;
- promovarea egalității de șanse prin EFP;
- susținerea EFP printr-o cultură a asigurării calității.

Prioritățile Recomandării Consiliului din 2020 privind EFP se încadrează într-o arhitectură politică mai amplă care leagă EFP de ocuparea forței de muncă, de dezvoltarea economică și de competitivitate, adesea cu o abordare sectorială. Raportul anual privind piața unică și competitivitatea pentru 2026¹ subliniază în mod explicit că promovarea dezvoltării competențelor, inclusiv prin formare profesională, este esențială pentru a remedia deficitul de forță de muncă. Începând din 2020, deficitul de forță de muncă și de competențe s-a amplificat în sectoarele legate de programele de formare profesională, cum ar fi construcțiile, transporturile, asistența medicală, industria prelucrătoare, tehnologiile curate și apărarea, ceea ce face ca EFP să fie și mai importantă pentru asigurarea competențelor necesare pe piața muncii. În toate sectoarele, provocările legate de competențe reprezintă unul dintre obstacolele în calea creșterii economice identificate de IMM-uri, iar

¹ Comisia Europeană (2026), *Raportul anual pentru 2026 privind piața unică și competitivitatea*. Document disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52026DC0046>.

EFP este esențială pentru asigurarea competențelor de care au nevoie întreprinderile europene pentru a prospera.

Potrivit raportului EURES din 2024 privind deficitele și excedentele de forță de muncă, nouă din zece ocupații principale cu deficit de forță de muncă din UE² necesită calificări profesionale. Prin urmare, importanța EFP este ilustrată în mai multe politici ale UE. Programele de educație și formare profesională și de ucenicie sunt esențiale pentru strategiile sectoriale în materie de competențe din cadrul Pactului pentru competențe în domenii precum industria prelucrătoare, construcțiile, turismul, energia durabilă și sectorul digital³. În mod similar, [Alianța europeană pentru ucenicii \(EAfA\)](#) organizează activități de sprijinire a sectoarelor economice (de exemplu, construcții, turism și ospitalitate, îngrijire/îngrijire pe termen lung) în ceea ce privește promovarea și consolidarea programelor sectoriale de ucenicie.

Comunicarea din 2025 privind uniunea competențelor⁴ și Recomandarea Consiliului din 2026 privind capitalul uman în Uniunea Europeană⁵ subliniază că existența unor sisteme de educație și formare profesională care să fie strâns legate de nevoile pieței muncii este esențială pentru remedierea neconcordanței dintre cererea și oferta de competențe. Pactul pentru o industrie curată din 2025⁶ se referă la necesitatea de a remedia deficitul de competențe în sectoare-cheie pentru a sprijini tranziția către o economie cu emisii scăzute de carbon. În cadrul acțiunii 7, Strategia europeană pentru construcția de locuințe din cadrul pachetului privind locuințele⁷ urmărește să crească disponibilitatea forței de muncă calificate în domeniul construcțiilor, inclusiv prin sprijinirea parteneriatelor între universități, furnizori de EFP, întreprinderi, parteneri sociali și institute de cercetare aplicată. Comunicarea din 2025 privind noul Bauhaus european a anunțat, de asemenea, acordarea de sprijin pentru programe de ucenicie și de formare profesională care vizează tinerii⁸. Planul de acțiune pentru sectorul autovehiculelor, planul de acțiune privind oțelul și metalele și planul de acțiune pentru industria chimică subliniază, de asemenea, importanța competențelor și dimensiunea socială pentru asigurarea competitivității acestor sectoare. EFP contribuie, de asemenea, la obiectivele Regulamentului privind industria „zero net”, în timp ce academiile pentru

² Sudori și debitori autogen, asistenți medicali generaliști, bucătari, electricieni construcții și asimilați, instalatori și montatori de țevi, șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj, tinichigii-cazangii, reglari și operatori de mașini-unelte, măcelari, asistenți vânzări în magazine de pește și operatori la mașinile pentru fabricarea produselor alimentare asimilate.

³ Comisia Europeană (n.d.), *Ecosisteme și parteneriate industriale*. Pactul pentru competențe. Document disponibil la adresa: https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships_en.

⁴ Comisia Europeană (n.d.) *Uniunea competențelor*. Document disponibil la adresa: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_ro.

⁵ Consiliul Uniunii Europene (2026) *Abordarea deficitului de competențe: Consiliul adoptă o recomandare privind capitalul uman*. Document disponibil la adresa: <https://www.consilium.europa.eu/ro/press/press-releases/2026/03/09/tackling-the-skills-shortage-council-adopts-recommendation-on-human-capital/>.

⁶ Comisia Europeană (n.d.), *Pactul pentru o industrie curată*. Document disponibil la adresa: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/clean-industrial-deal_ro.

⁷ Comisia Europeană (n.d.) *Planul european privind locuințele la prețuri accesibile*. Document disponibil la adresa: https://housing.ec.europa.eu/european-affordable-housing-plan_en.

⁸ Comisia Europeană, *Noul Bauhaus european – de la viziune la punerea sa în aplicare*. Document disponibil la adresa: https://new-european-bauhaus.europa.eu/new-european-bauhaus-vision-implementation_en.

industria care contribuie la obiectivul zero emisii nete⁹ ajută EFP să se adapteze la inovarea tehnologică și să crească competitivitatea, inclusiv prin dezvoltarea unor programe de învățare concepute în comun cu industria vizată din sectoare specifice.

În acest context de politică, raportul de față prezintă reformele și măsurile implementate de statele membre în urma adoptării Recomandării Consiliului din 2020 privind EFP.

Prezentul raport nu urmărește să evalueze măsurile și reformele sau să analizeze impactul acestora. Scopul său este mai degrabă de a face un bilanț al măsurilor relevante la cinci ani de la adoptarea Recomandării Consiliului din 2020 privind EFP, în conformitate cu articolul 36 din aceasta, pe baza datelor disponibile la nivel național și european și a monitorizării anuale efectuate de Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop). Începând din 2020, Cedefop și Fundația Europeană de Formare (ETF) desfășoară un exercițiu integrat de monitorizare, astfel cum a fost propus de Comisia Europeană și convenit de Comitetul consultativ pentru formare profesională (CCFP), pentru a acoperi prioritățile prevăzute în Recomandarea Consiliului din 2020 privind EFP, precum și în Declarația de la Osnabrück. Raportul se bazează în mare măsură pe această monitorizare și pe planurile naționale de punere în aplicare ale statelor membre, care au fost elaborate în urma adoptării Recomandării Consiliului din 2020 privind EFP¹⁰. Mai exact, în 2022, statele membre au elaborat planuri naționale de punere în aplicare care descriu activitățile pe care le vor pune în aplicare în anii următori pentru a aborda prioritățile UE în domeniul EFP. Raportarea se bazează în mare măsură pe bilanțul acestor activități puse în aplicare de statele membre.

Raportul a fost consolidat de Comisia Europeană și se bazează pe numeroase schimburi cu statele membre în cadrul CCFP și pe date statistice concrete, în special cu privire la situația actuală a celor trei obiective cantitative stabilite în Recomandarea Consiliului din 2020 privind EFP. La elaborarea raportului au fost, de asemenea, avute în vedere o serie de studii și documente de politică. Raportul acoperă și acțiunile întreprinse la nivelul UE pentru a sprijini eforturile statelor membre de modernizare a sistemelor de educație și formare profesională, inclusiv datele privind punerea în aplicare a măsurilor și a reformelor sprijinite și finanțate de UE. Pentru detalii suplimentare vă invităm să consultați documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește raportul.

Prezentul raport reprezintă o contribuție importantă la viitoarea Strategie europeană pentru EFP, astfel cum s-a anunțat în Comunicarea din 5 martie 2025 privind uniunea competențelor. Recent adoptata Declarație de la Herning privind o educație și formare profesională atractivă și incluzivă pentru o competitivitate sporită și locuri de muncă de calitate pentru perioada 2026-2030 și viitoarea Strategie europeană pentru EFP, împreună cu Recomandarea existentă a Consiliului din 2020 privind EFP, vor forma noul cadru european de politică în domeniul EFP pentru perioada de după 2025.

⁹ Comisia Europeană (n.d.), *Ecosisteme industriale: întărirea competitivității UE prin parteneriate*. Document disponibil la adresa: <https://ec.europa.eu/newsroom/growth/items/823315/en>.

¹⁰ Toate statele membre ale UE, cu excepția Cehiei și a Irlandei, și-au elaborat planul național de punere în aplicare, publicat pe site-ul web al Comisiei.

2. Situația actuală în ceea ce privește realizarea celor trei obiective cantitative

Pentru a monitoriza progresele înregistrate în punerea în aplicare, Recomandarea Consiliului din 2020 privind EFP a stabilit obiective cantitative cu privire la expunerea la activități de învățare la locul de muncă, la ocuparea forței de muncă în rândul absolvenților de EFP și la mobilitatea în domeniul EFP, definite ca valori medii la nivelul UE care trebuie atinse în mod colectiv de către statele membre ale UE până în 2025.

În medie, în UE, conform celor mai recente date disponibile:

1. ponderea proaspeților absolvenți de EFP cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani care beneficiază de expunere la învățarea la locul de muncă a ajuns la **66,0 % în 2025**¹¹ și a depășit **obiectivul de 60 %**;
2. ponderea absolvenților de EFP angajați cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani a ajuns la **80,2 % în 2025**¹² și se apropie de **nivelul-țintă de 82 %**;
3. rata-țintă de mobilitate în domeniul EFP a fost de **2,1 % în 2021**, fiind departe de **valoarea-țintă de 8 % stabilită pentru 2025** în Recomandarea Consiliului din 2020 privind EFP. Recomandarea Consiliului din 2024 intitulată „Europa în mișcare” a stabilit un nou obiectiv de 12 % care trebuie atins până în 2030 (inclusiv un set mai larg de experiențe de mobilitate), cea mai recentă estimare a acestei valori fiind de 5,3 % în 2023¹³.

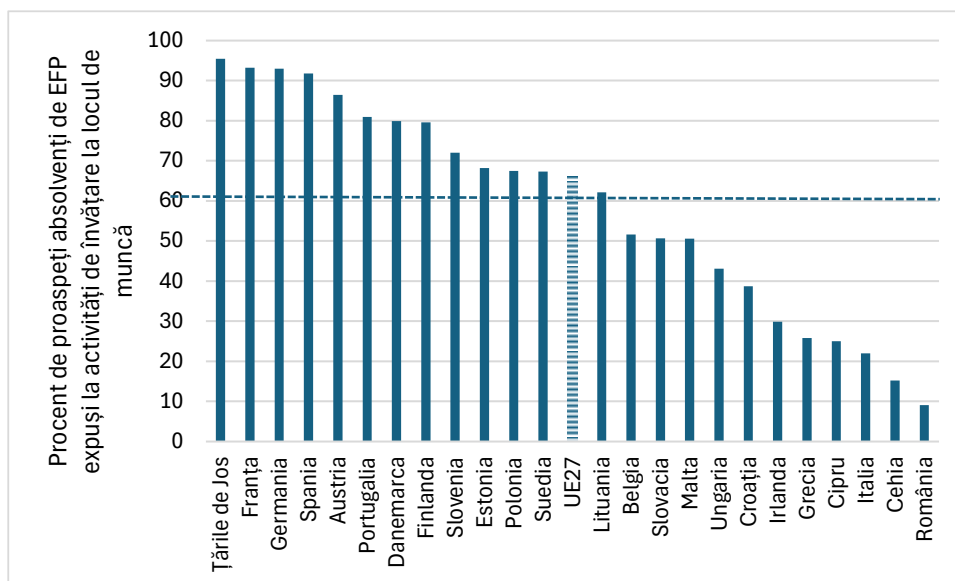
Nivelul de realizare a obiectivelor și progresele înregistrate în timp variază semnificativ de la o țară la alta. Deși obiectivul la nivelul UE privind învățarea la locul de muncă a fost atins, în întreaga Europă, țările înregistrează progrese diferite în ceea ce privește extinderea participării la activități de învățare la locul de muncă (figura 1). În timp ce țări precum Țările de Jos (95,4 %), Franța (93,2 %) și Germania (93,0 %) depășesc deja cu mult obiectivele privind învățarea la locul de muncă, altele – cum ar fi România (9,1 %), Cehia (15,2 %) și Italia (22,0 %) – se situează în continuare cu mult sub nivelul de referință.

Figura 1. Expunerea absolvenților de EFP la activități de învățare la locul de muncă, 2025

¹¹ Eurostat (Ancheta UE asupra forței de muncă). [Expunerea absolvenților de EFP la activități de învățare la locul de muncă \(tps00215\)](#).

¹² Eurostat (Ancheta UE asupra forței de muncă). [Ratele de ocupare în rândul tinerilor care nu urmează niciun program educațional sau de formare, în funcție de nivelul de instruire și de anii scurși de la absolvirea celui mai înalt nivel de educație \(edat_lfse_24\)](#).

¹³ Calculele Comisiei Europene pe baza datelor din tabloul de bord al programului Erasmus+. Data extragerii: iunie 2025.



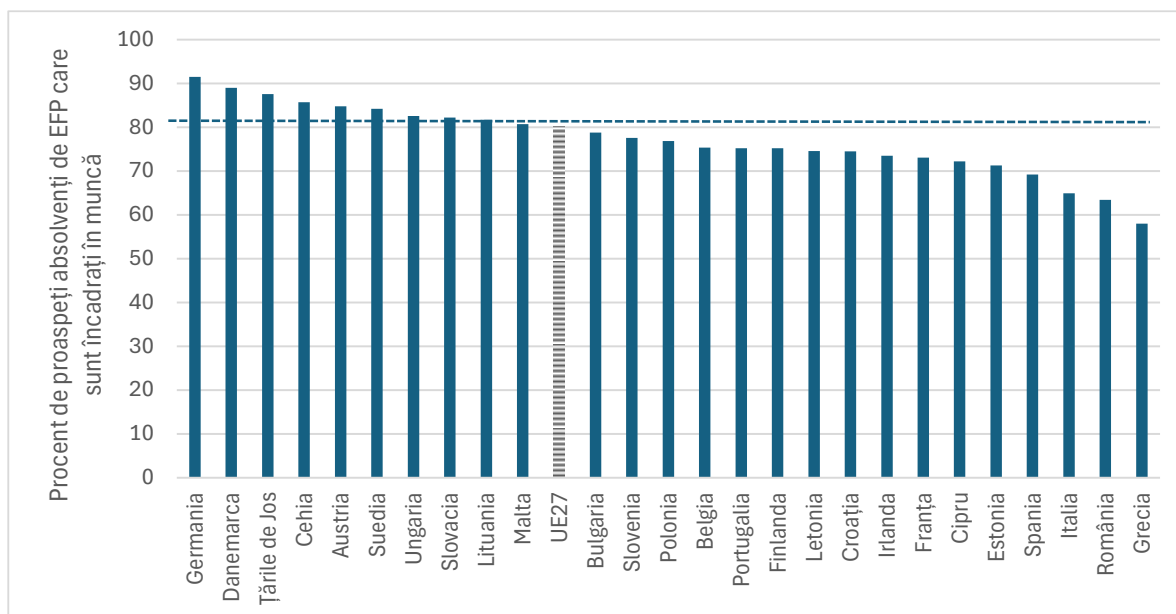
Sursa: Eurostat (Ancheta UE asupra forței de muncă). [Expunerea absolvenților de EFP la activități de învățare la locul de muncă \(tps00215\)](#).

Notă: Țările sunt enumerate în ordine descrescătoare, pe baza datelor din 2025. Nivel scăzut de fiabilitate pentru Germania, Spania, Polonia, Malta, Ungaria, Irlanda, Cipru. Nu există date disponibile pentru Bulgaria, Letonia și Luxemburg.

Țările au înregistrat progrese inegale în ceea ce privește atingerea obiectivului privind rata de ocupare a forței de muncă în rândul absolvenților de EFP (figura 2). Acolo unde s-au înregistrat progrese, acest lucru se explică prin factori precum o mai bună aliniere a programelor de formare profesională la nevoile pieței muncii și redresarea pieței muncii în ultimii ani, ceea ce a condus la o cerere ridicată de profiluri profesionale¹⁴, precum și la schimbări demografice. O creștere puternică între anii 2021 și 2023 (de la 76,0 % la 80,9 %) a fost urmată de o ușoară scădere și stabilizare în anii următori, ajungând la 80,2 % în 2025. Acest tipar sugerează că au existat provocări specifice pentru tineri, inclusiv pentru absolvenții de EFP, în ceea ce privește intrarea pe piața muncii după terminarea studiilor, în contextul unei încetiniri mai ample a creșterii generale a ocupării forței de muncă.

Figura 2. Ratele de ocupare a forței de muncă în rândul proaspeților absolvenți de EFP, 2025

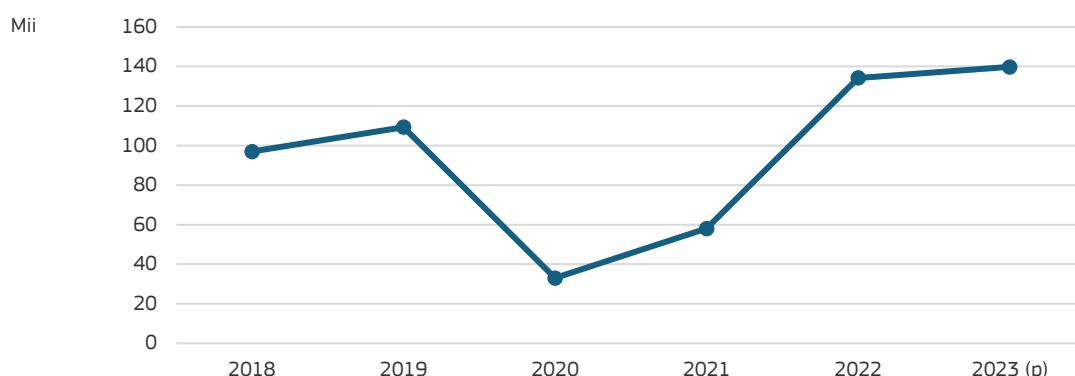
¹⁴ Comisia Europeană (2025), *Monitorul educației și formării din 2025: Raport comparativ*. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. Document disponibil la adresa: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>.



Sursa: Eurostat (Ancheta UE asupra forței de muncă). [Ratele de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor care nu urmează niciun program educațional sau de formare, în funcție de nivelul de instruire și de anii scurși de la absolvirea celui mai înalt nivel de educație \(edat_lfse_24\)](#) Notă: Indicatorul reflectă ratele de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani care nu mai urmează niciun program educațional sau de formare și care au absolvit o formă de EFP la nivel liceal sau postliceal cu 1-3 ani în urmă. Țările sunt prezentate în ordine descrescătoare, pe baza valorilor din 2024. Nivel scăzut de fiabilitate a datelor pentru Malta, Bulgaria, Slovenia și Cipru. Nu există date disponibile pentru Luxemburg. Definiția diferă pentru Franța și Spania.

Atingerea obiectivului de mobilitate în domeniul EFP rămâne o provocare în ceea ce privește experiențele de mobilitate pentru absolvenții de EFP de nivel mediu. Rata de mobilitate la nivelul UE a fost de 5,3 %, totalizând 140 000 de mobilități în 2023 (figura 3), ceea ce reprezintă o ușoară creștere față de anul precedent, când a fost de 5,0 %, totalizând 134 000 de mobilități. Totuși, aceasta este încă departe de valoarea de 12 % stabilită pentru 2030 în recomandarea Consiliului din 2024 „Europa în mișcare”.

Figura 3 – Numărul de mobilități finalizate ale cursanților din EFP, 2023



Sursa: Calculele Comisiei Europene pe baza datelor din tabloul de bord al programului Erasmus+. Data extragerii: iunie 2025. Notă: datele se referă la numărul de cursanți EFP de nivel mediu cu experiențe de mobilitate în străin

Ca urmare a tranziției de la vechiul la noul program Erasmus+, estimările pentru 2022 și 2023 sunt disponibile numai la nivelul UE și includ previziuni bazate pe date istorice. Datele pentru 2023 sunt provizorii.

Acest lucru poate fi explicat parțial de constrângerile bugetare la nivel național și european. De exemplu, în 2024, bugetul disponibil în cadrul programului Erasmus+ a reușit să acopere doar 57 % din cererea de mobilitate a cursanților și a personalului, ceea ce reprezenta un procent mai mic în comparație cu anii precedenți, din cauza numărului tot mai mare de cereri¹⁵. Documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește recomandarea „Europa în mișcare” a evidențiat, de asemenea, provocări specifice care afectează voința de a merge în străinătate, cum ar fi tinerețea cursanților EFP și barierele psihologice care le limitează capacitatea de a petrece timp în străinătate. Obstacolele structurale legate de reglementările naționale și de constrângerile administrative limitează, de asemenea, mobilitatea în domeniul EFP. În pofida acestor provocări, nivelul actual al cererii ar permite deja o evoluție semnificativă către atingerea obiectivelor de mobilitate în domeniul EFP. Unele state membre prezintă, de asemenea, rezultate promițătoare. De exemplu, în 2024, rata generală de mobilitate în rândul cursanților din Finlanda cu vârste cuprinse între 16 și 25 de ani care au urmat programe de educație și formare profesională inițială (EFPI) a ajuns la 9 % în urma lansării unei noi activități de mobilitate de grup pentru EFP în cadrul programului Erasmus+¹⁶.

3. Progresele înregistrate de statele membre în ceea ce privește punerea în aplicare a recomandării

3.1 Provocări generale în ceea ce privește punerea în aplicare a reformelor în domeniul EFP

Analiza punerii în aplicare a priorităților EFP în toate statele membre ale UE evidențiază anumite bariere instituționale, financiare și culturale transversale care împiedică progresul sistemelor de educație și formare profesională. Anumite provocări transversale împiedică sau încetinesc răspunsul flexibil la schimbările de pe piața muncii. Responsabilitățile în materie de EFP și de perfecționare și recalificare sunt frecvent repartizate între mai multe ministere, instituții și niveluri de guvernare și necesită cadre și acțiuni de coordonare solide. Adesea, acestea nu sunt instituite și, chiar și atunci când sunt instituite, ele pot fi inefficiente. Deși structura instituțională exactă diferă de la o țară la alta, responsabilitățile în materie de EFP sunt împărțite între Ministerul Educației, Ministerul Muncii/Ocupării Forței de Muncă/Afacerilor Sociale și Ministerul Economiei/Industriei. Combinată cu procese birocratice oneroase și îndelungate și cu rezistența la schimbare, munca fragmentată și necoordonată poate întârzia reformele și inovarea și poate limita răspunsurile flexibile la provocările în continuă evoluție.

Informațiile privind competențele reprezintă o parte importantă a guvernării EFP, însă doar câteva țări investesc în acest domeniu, ceea ce împiedică flexibilitatea răspunsului la schimbările rapide de pe piața muncii. Dezvoltarea unor sisteme de informații privind

¹⁵ Date din tabloul de bord al programului Erasmus+ (noiembrie 2025).

¹⁶ Cedefop (2025) *Finlanda: Mobilitatea cursanților EFP în creștere*. Document disponibil la adresa: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/finland-vet-learner-mobility-rise>.

competențele care să includă, de asemenea, utilizarea sistematică a monitorizării parcursului profesional al absolvenților pentru politici și asigurarea calității în domeniul EFP necesită eforturi mai susținute¹⁷. Deși țările au lucrat la instituirea sau dezvoltarea unor cadre și procese de asigurare a calității în conformitate cu principiile Cadrului european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională (EQAVET), asigurarea calității în învățarea la locul de muncă și programele de ucenicie în cadrul EFPI sunt încă în faza de dezvoltare. În plus, cercetările arată că disparitatea dintre progresul industriei și rigiditatea programelor de învățământ existente acționează ca un obstacol semnificativ în calea integrării competențelor digitale și verzi în EFP¹⁸.

Sistemele de educație și formare profesională se confruntă cu constrângeri persistente și în continuă evoluție, legate de capacitate în ceea ce privește efectivul lor de cadre didactice și formatori. Acest lucru se explică parțial prin salariile mai mici și prin valoarea percepută ca fiind mai scăzută a profesiei de cadru didactic și formator în domeniul EFP¹⁹, precum și prin presiunea exercitată de îmbătrânirea cadrelor didactice²⁰. Potrivit Cedefop, doar 1 din 2 profesori din domeniul EFP consideră că școala sa îl ajută să participe la dezvoltarea profesională continuă²¹. Această lipsă de sprijin împiedică profesorii să pună în aplicare în mod eficace noi programe de învățământ, să predea noi competențe, cum ar fi competențele digitale sau cele verzi, și să adopte metode pedagogice inovatoare, inclusiv cele bazate pe tehnologii avansate precum realitatea virtuală sau pe inteligența artificială (IA).

Disponibilitatea și sustenabilitatea resurselor financiare reprezintă o altă provocare. Multe inițiative (cum ar fi centrele de excelență profesională) care vizează modernizarea EFP și dezvoltarea unor abordări inovatoare se bazează în mare măsură sau integral pe finanțarea din partea UE și nu dispun de finanțare pe termen lung după încheierea finanțării din partea UE.

În perioada 2021-2027, programul Erasmus+ alocă un buget orientativ de 400 de milioane EUR pentru crearea și dezvoltarea centrelor de excelență profesională (CEP) – o inițiativă europeană emblematică de consolidare și dezvoltare a sistemelor de educație și formare profesională în Europa – ceea ce înseamnă un angajament ferm față de excelența în formarea profesională în întreaga Europă.

¹⁷ Numai BE-NL, CY, EE, FR, HR, HU, LV, MT, PL, RO, SI și SK includ în planurile lor naționale de punere în aplicare și raportează progresele înregistrate cu privire la măsurile destinate dezvoltării sistemelor de informații privind competențele, inclusiv monitorizarea parcursului profesional al absolvenților.

¹⁸ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. *et al.* (2025) *Sprijinirea transformării digitale a educației și formării profesionale*. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. Document disponibil la adresa: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

¹⁹ Potrivit studiului-pilot al Cedefop privind sondajul european în rândul cadrelor didactice din învățământul profesional (EVTS), doar aproximativ 9 % dintre cadrele didactice din domeniul EFP consideră că profesia lor este apreciată. OCDE (2020), *Educația pe scurt în 2020: indicatorii OCDE* arată, de asemenea, că profesorii EFP câștigă în medie cu aproape 11 % mai puțin decât alți lucrători cu studii superioare.

²⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. *et al.* (2025) *Sprijinirea transformării digitale a educației și formării profesionale*. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. Document disponibil la adresa: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

²¹ Psifidou, I., Papazoglou, M. și Pouliakas, K. (2025), [Primul sondaj din Europa în rândul cadrelor didactice din domeniul EFP: ascultare, învățare, acțiune](#).

Pe lângă programul Erasmus+, se estimează că, în perioada 2021-2027, sunt programate 62,2 miliarde EUR împreună cu cofinanțarea națională din statele membre ale UE, sumă în care este inclusă o contribuție a UE în valoare de 40,4 miliarde EUR din Fondul social european Plus (FSE+) și de 12,1 miliarde EUR din FEDR (inclusiv Interreg), precum și alte contribuții ale UE în valoare de 8,6 miliarde EUR, pentru finanțarea investițiilor, a infrastructurii și a reformelor pentru politicile în materie de educație, formare și competențe, inclusiv EFP.

Stereotipurile și percepția persistentă potrivit căreia EFP este mai puțin apreciată în societate continuă să limiteze atractivitatea acestui domeniu și înscrierile în EFP. Pentru a ilustra acest aspect, analiza OCDE din 2023 a sistemelor de educație și formare profesională a arătat că, în pofida rezultatelor în general solide ale elevilor din EFP în ceea ce privește participarea pe piața muncii, 70 % dintre persoanele intervievate consideră că EFP se referă pur și simplu la munca manuală, în pofida diversității locurilor de muncă vizate în prezent de EFP. Eurobarometrul special 569 privind atractivitatea EFP (în curs de publicare) arată la rândul lui că, în timp ce 50 % dintre rezidenții UE ar recomanda EFP unui tânăr înainte de a intra în învățământul secundar superior, 75 % au fost de acord cu afirmația că, în țara lor, învățământul general de nivel secundar superior are o imagine mai pozitivă decât EFPI. Unele țări au depus eforturi pentru a promova egalitatea de gen, dar există mai puține date concrete privind incluziunea de gen și contracararea stereotipurilor de gen în alegerea ocupațiilor, în funcție de contextele și nevoile lor naționale. Participarea adulților la EFP continuă (EFPC) este împiedicată de stereotipuri similare celor menționate anterior și de o conștientizare limitată a oportunităților disponibile.

Internaționalizarea și mobilitatea, care au potențialul de a stimula inovarea și de a spori atractivitatea EFP, sunt în creștere într-o anumită măsură²², dar continuă să fie fragmentate, oportunitățile de mobilitate fiind insuficient de dezvoltate²³. Cercetările au arătat că absolvenții de EFP cu experiență de mobilitate în străinătate au subliniat că competențele dobândite în străinătate le-au fost utile în cariera profesională, mărindu-le capacitatea de inserție profesională²⁴. În plus, potrivit Cedefop, oportunitățile internaționale (inclusiv mobilitatea) sunt asociate cu o mai mare atractivitate a EFP²⁵. Mobilitatea personalului EFP, cum ar fi profesorii, formatorii și profesioniștii din domeniul orientării profesionale, este mai puțin dezvoltată decât cea a cursanților. Deși sunt raportate unele inițiative și proiecte, internaționalizarea este în continuare inegală și slab integrată în sistemele naționale de

²² Numai AT, CY, DE, DK, EE, EL, HR, LV, PT și PL raportează măsuri menite să sporească internaționalizarea, care sunt prevăzute în planurile lor naționale de punere în aplicare.

²³ Numai AT, BE-NL, DE, DK, FR, HR, LT, LV, MT, NL și PL raportează măsuri menite să crească mobilitatea cursanților și a personalului, care sunt prevăzute în planurile lor naționale de punere în aplicare.

²⁴ Fassl, A., Kirsch, M., Pachocki, M. și Zabko, O. (2020) *Urmărirea absolvenților EFP cu experiență de mobilitate în străinătate*. Varșovia: Fundația pentru Dezvoltarea Sistemului Educațional (FRSE). Document disponibil la adresa: <https://erasmusplusresearch.eu/research/tracing-vet-graduates-foreign-mobility-experience>.

²⁵ Cedefop (n.d.) *Perspectivile de mobilitate EFP sporesc atractivitatea EFP*. Document disponibil la adresa: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/resources/vet-toolkit-upskilling-pathways/best-practices/vet-mobility-prospects>.

educație și formare profesională, în pofida importanței sale strategice pentru atractivitate și excelență, astfel cum se prevede în Recomandarea Consiliului din 2020 privind EFP.

3.2 Evaluare generală a progreselor înregistrate și domenii prioritare pentru viitor

Statele membre ale UE au făcut progrese notabile în ceea ce privește prioritățile comune stabilite în Recomandarea Consiliului din 2020 privind EFP și confirmate în planurile naționale de punere în aplicare. Unele provocări persistă în pofida rolului esențial al EFP în abordarea atât a provocărilor legate de incluziune, cât și a celor de pe piața muncii, printre care se numără deficitul de forță de muncă și de competențe, îmbătrânirea forței de muncă, precum și asigurarea unei tranziții verzi și digitale echitabile. Acest lucru continuă să submineze potențialul EFP de a stimula creșterea economică și competitivitatea durabilă și favorabilă incluziunii. O altă problemă presantă care limitează contribuția EFP la creșterea economică este reprezentată de decalajele persistente în ceea ce privește accesul la EFP și rezultatele acestuia – și anume în ceea ce privește fie asigurarea incluziunii de gen, fie sprijinirea eficace a grupurilor vulnerabile ori extinderea învățării pe tot parcursul vieții.

Statele membre au depus eforturi susținute pentru ca sistemele de educație și formare profesională să devină flexibile și reziliente în ceea ce privește adaptarea la schimbările rapide de pe piața muncii (prioritatea 1), dar persistă unele provocări. S-au înregistrat progrese în principal prin modernizarea standardelor, a programelor de învățământ și a programelor educaționale în domeniul EFP pentru a încorpora o combinație echilibrată de competențe profesionale și competențe-cheie, cu un accent deosebit pe integrarea sistematică a competențelor digitale. Sunt necesare eforturi suplimentare pentru a alinia pe deplin programele de învățământ și programele educaționale în domeniul EFP la nevoile pieței muncii, în special având în vedere megatendințele, cum ar fi creșterea nivelului de digitalizare și de automatizare, precum și tranziția către o economie neutră din punct de vedere climatic. Eforturile vor continua să fie importante, în special în contextul creșterii nivelului de digitalizare și în contextul utilizării pe scară largă a IA. Analiza efectuată recent de Cedefop cu privire la anunțurile de angajare online din statele membre ale UE sugerează că s-a înregistrat o creștere a ponderii locurilor de muncă vacante²⁶ în cazul profesiilor care se bazează pe prezență fizică, competențe practice și competențe tehnice aplicate, cum ar fi tehnicieni în științe inginerești, mecanici de mașini și utilaje, profesii din domeniul construcțiilor și lucrători în domeniul transporturilor. Acest lucru indică faptul că, deși dobândirea unor competențe digitale și de alfabetizare în domeniul IA este importantă pentru a ține pasul cu schimbările de pe piața muncii, anumite profesii legate de EFP sunt în continuare foarte solicitate chiar și pe măsură ce gradul de adoptare a IA a crescut.

Toate țările din UE își consolidează eforturile pentru a se asigura că cursanții dobândesc competențe de bază solide pe parcursul EFP. Totuși, punerea în aplicare continuă să fie inegală și, în continuare, mulți cursanți intră în sistemul de educație și formare profesională și îl părăsesc fără să fi ajuns la un nivel adecvat de competență în ceea ce privește alfabetizarea,

²⁶ Cedefop (2026) *Marșarier: cum readuce IA în prim plan locurile de muncă profesionale*. Document disponibil la adresa: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/reverse-gear-how-ai-bringing-vocational-occupations-back>.

competențele numerice, științifice, digitale și cetățenești, inclusiv alfabetizarea mediatică și informațională, care sunt esențiale atât pentru capacitatea de inserție profesională, cât și pentru participarea activă în societate. În același timp, deficitul de profesori și formatori calificați în domeniul EFP, în special de profesori și formatori capabili să integreze competențele de bază în învățarea profesională, limitează furnizarea efectivă a competențelor. Datele concrete furnizate de PISA sugerează, de asemenea, că mulți cursanți încep EFP cu competențe fundamentale mai slabe în comparație cu colegii din învățământul general secundar²⁷. În țările în care sunt posibile comparații, elevii înscriși în programe de formare profesională au adesea rezultate substanțial mai slabe decât colegii lor înscriși în programe de educație generală, uneori din motive precum monitorizarea timpurie.

În plus, progresele continuă să fie inegale în ceea ce privește asigurarea competențelor în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM). În EFP de nivel mediu, doar 36,3 % din totalul elevilor din întreaga Uniune sunt înscriși în programe STIM, cifră care este cu 8,7 puncte procentuale inferioară obiectivului propus la nivelul UE pentru 2030, de cel puțin 45 %. În domeniile STIM, majoritatea elevilor din EFP sunt concentrați în inginerie, industria prelucrătoare și construcții. Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC) reprezintă o parte semnificativă a înscrierilor în domeniile STIM în țări precum Portugalia, Malta, Polonia și Italia. În schimb, domeniul științelor naturii, al matematicii și al statisticii atrage o proporție foarte mică de elevi din EFP în întreaga UE.

În pofida extinderii oportunităților de ucenicie și de învățare la locul de muncă, unele țări raportează un declin sau un număr limitat de ucenici²⁸, spre deosebire de perioadele anterioare în care principala problemă era lipsa locurilor disponibile. Extinderea programelor de ucenicie la adulți și la învățământul superior a avansat, dar înscrierea este încă limitată. Învățarea la locul de muncă în EFP este, de asemenea, mai răspândită în anumite domenii de studiu (în special sănătatea și agricultura) decât în celelalte²⁹. Politicile ar putea remedia mai bine dezechilibrele și neconcordanțele dintre cererea și oferta de stagii de practică și ar putea stimula investițiile în dezvoltarea profesională a formatorilor din întreprinderi în domeniul pedagogiei și în sprijinirea cursanților din grupurile vulnerabile. Un alt domeniu care ar putea fi dezvoltat în continuare este cooperarea dintre EFP și industrie. Acest lucru ar putea contribui atât la creșterea gradului de utilizare a programelor de ucenicie, cât și la îmbunătățirea alinierii dintre furnizarea EFP și competențele necesare pe piața muncii.

Țările și-au demonstrat angajamentul de a spori flexibilitatea și posibilitățile de evoluție în cadrul EFP (prioritatea 2), precum și oportunitățile de perfecționare și de recalificare, dar multe inițiative sunt în continuare într-o etapă exploratorie. Această flexibilitate este

²⁷ OCDE (2023) *Educația pe scurt în 2023*: indicatorii OCDE. Paris: OECD Publishing. Document disponibil la adresa: <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>.

²⁸ În anumite sectoare, țări precum DE, FR, IT și AT raportează un declin sau o utilizare limitată a locurilor disponibile pentru ucenicie. EL, HU, CZ și RO se numără, de asemenea, printre țările cu o adoptare lentă a învățării la locul de muncă, inclusiv a ucenicilor.

²⁹ Comisia Europeană (2025), *Monitorul educației și formării din 2025: Raport comparativ*. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. Document disponibil la adresa: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>

promovată prin adoptarea unor abordări bazate pe rezultatele învățării, prin împărțirea în module a programelor de studii, prin instituirea unor microcertificate și calificări parțiale și prin sporirea oportunităților de validare și de recunoaștere a rezultatelor învățării dobândite în afara sistemelor formale. Țările diversifică modurile de învățare prin consolidarea infrastructurii pentru învățarea digitală și mixtă și prin explorarea tehnologiilor educaționale de vârf, cum ar fi realitatea virtuală și IA. O astfel de integrare a tehnologiilor emergente în EFP poate atenua în mod eficace decalajul dintre oferta de formare și evoluția pieței muncii, dar există limitări, cum ar fi menținerea ritmului rapid impus de evoluția tehnologică din industrie și investițiile necesare pentru echipamente etc³⁰. Măsurile privind microcertIFICATELE și utilizarea tehnologiilor avansate se află încă într-un stadiu incipient și nu și-au atins încă întregul potențial în EFP. Țările care nu au progresat încă în aceste domenii ar beneficia de pe urma accelerării evoluțiilor în materie de reglementare, a testării platformelor digitale care oferă conținut de formare și resurse interactive și a promovării recunoașterii reciproce a microcertificatelor în întreaga UE³¹.

Instrumentele europene de transparență vizează o mai bună înțelegere a EFP de către angajatori și alte părți interesate. Printre principalele concluzii ale evaluării Cadrului european al calificărilor (CEC) din 2024 s-a numărat faptul că CEC este un punct de referință bine stabilit, care este acceptat pe scară largă în rândul instituțiilor care lucrează cu calificări³². CEC și cadrele naționale ale calificărilor (CNC) aferente sunt instrumente esențiale pentru a face calificările EFP mai transparente în interiorul și în afara granițelor, în legătură cu nivelul și conținutul lor. Europass, un instrument al UE pentru gestionarea carierei și învățarea pe tot parcursul vieții, îi ajută pe cursanții din EFP să comunice cu privire la calificările și competențele lor, inclusiv în contextul mobilității forței de muncă. Totuși, punerea în aplicare inegală a acestor instrumente împiedică transparența și înțelegerea calificărilor și competențelor în întreaga UE. Printre lecțiile învățate din evaluarea Europass din 2024 se numără faptul că analiza datelor și IA în Europass ar putea fi dezvoltate în continuare, contribuind la remedierea deficitului de competențe și de forță de muncă, care afectează în mod deosebit profesiile din domeniul EFP³³.

³⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. *et al.* (2025) *Sprrijinirea transformării digitale a educației și formării profesionale*. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. Document disponibil la adresa: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

³¹ În planurile lor naționale de punere în aplicare, numai BE-NL, DE, FI, HR, HU, LV, MT, NL, PL, PT și SK raportează progrese în ceea ce privește măsurile destinate promovării microcertificatelor și a calificărilor parțiale, în timp ce numai AT, BE-FR, BE-NL, BG, CY, DE, DK, ES, HU, LU, NL, PL și PT raportează progrese în ceea ce privește dezvoltarea platformelor digitale și a resurselor de învățare.

³² Comisia Europeană (2024), *Comisia Europeană publică evaluări ale Europass și ale Cadrului european al calificărilor*. Document disponibil la adresa: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-commission-publishes-evaluations-europass-and-european-qualifications-framework-2024-03-27_en.

³³ Raport al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu privind punerea în aplicare și impactul Deciziei (UE) 2018/646 a Parlamentului European și a Consiliului din 18 aprilie 2018 privind un cadru comun pentru furnizarea unor servicii mai bune pentru aptitudini și calificări (Europass). Document disponibil la adresa: [EUR-Lex - 52024DC0135 - RO - EUR-Lex](https://eur-lex.europa.eu/lexuris/52024DC0135).

Ratele de participare a adulților la activități de formare sunt în continuare scăzute în multe țări³⁴. Deși statele membre pun un accent tot mai mare pe învățarea pe tot parcursul vieții, rata de participare a fost de numai 39,5 % în 2022, potrivit Anchetei privind educația adulților (AES), cu un grad ridicat de variabilitate de la o țară la alta. Acest procent se situează sub obiectivul stabilit la nivelul UE³⁵ de cel puțin 60 % până în 2030. Este important ca EFPC să răspundă nevoilor de învățare și de dezvoltare ale tuturor adulților. În plus, punerea în aplicare în continuare a orientării pe tot parcursul vieții, validarea învățării anterioare, a microcertificatelor și a calificărilor parțiale, împreună cu stimulente bine concepute atât pentru persoane fizice, cât și pentru angajatori, ar putea consolida participarea și sprijinul acordat cursanților. De asemenea, este esențial să se monitorizeze participarea și să se asigure sinergii și coordonare între diferiții furnizori.

S-au observat unele progrese în ceea ce privește promovarea inovării și a creșterii economice și pregătirea cursanților pentru tranziția digitală și tranziția verde (prioritatea 3). Unele țări modernizează infrastructura de EFP prin investiții atât în platforme digitale pentru formare și învățare, cât și în spații fizice³⁶, aliniindu-le la nevoile actuale ale industriei. Acest lucru presupune investiții în infrastructura TIC și în echipamente moderne, precum și integrarea tehnologiilor avansate în EFP. Sprijinul pentru centrele de excelență profesională este în continuare limitat, dar se extinde prin înființarea de noi centre sau dezvoltarea celor existente, adesea prin sprijin și finanțare din partea UE.

Un raport analitic recent privind o selecție de proiecte pentru centre de excelență profesională din cadrul programului Erasmus+ arată că acestea pot acționa ca factori structurali de facilitare a transformării în EFP, de exemplu prin inovare în ceea ce privește predarea și învățarea, prin alinierea EFP la nevoile pieței muncii și la nevoile în materie de competențe, precum și prin consolidarea cooperării dintre principalele părți interesate. Pentru a dezvolta în continuare inițiativa și impactul acesteia, raportul prezintă câteva recomandări în ceea ce privește implicarea autorităților publice și o mai mare implicare din partea cursanților și a lucrătorilor, precum și diversificarea finanțării, consolidarea legăturilor cu alte inițiative și organisme, cum ar fi Pactul pentru competențe și Comitetul consultativ pentru formare profesională (CCFP), extinderea inovării pedagogice și integrarea echilibrată a competențelor digitale și verzi în toate sectoarele economiei.

Statele membre au pus în aplicare măsuri pentru a se asigura că EFP reprezintă o opțiune atractivă, bazată pe furnizarea modernă și digitalizată a competențelor (prioritatea 4). Cu toate acestea, în pofida eforturilor și a acțiunilor specifice din toate țările, persistă o percepție de inferioritate a statutului EFP în comparație cu educația generală și

³⁴ Conform celor mai recente date disponibile din Ancheta privind educația adulților (2022), BG, EL, RO, PL, CZ, HR, SI, LT, CY, IT, PT, LV, ES, BE, MT, ET și LU se situează în continuare sub obiectivul stabilit la nivelul UE pentru 2025, și anume ca 47 % dintre adulții cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani să fi participat la activități de învățare în ultimele 12 luni.

³⁵ Obiectiv care își are originea în Concluziile Consiliului din 2021 privind un nou plan european pentru învățarea în rândul adulților (2021-2030). A se vedea, de asemenea, Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale.

³⁶ În planurile lor naționale de punere în aplicare, AT, BE-NL, BG, CY, DE, DK, EL, HU, LT, LV, PL, PT și SI raportează progrese în ceea ce privește măsurile axate pe modernizarea infrastructurii.

academică, ceea ce constituie un obstacol esențial în calea unei participări sporite atât la EFP inițială, cât și la cea continuă. Sprijinirea inovării și a internaționalizării poate fi un factor-cheie pentru creșterea atractivității EFP. Consolidarea imaginii pozitive a EFP și, prin urmare, îmbunătățirea atractivității acesteia, pot fi sprijinite în continuare și prin promovarea ținută a avantajelor și a perspectivelor de angajare ale absolvenților. Aceasta ar putea include campanii de sensibilizare, participarea la concursuri internaționale de competențe, orientarea pe tot parcursul vieții și oportunitățile de mobilitate.

Țările au depus eforturi pentru a sprijini profesorii și formatorii din domeniul EFP, dar atractivitatea scăzută a profesiei continuă să pună presiune asupra sistemelor de educație și formare profesională. Printre măsurile adoptate de statele membre se numără extinderea programelor EFP la niveluri de calificare mai ridicate (CEC 5-8), îmbunătățirea permeabilității între EFP și învățământul superior și investițiile în dezvoltarea profesională continuă a profesorilor și a formatorilor din domeniul EFP. Totuși, datele concrete disponibile sugerează lipsa unor abordări sistematice pentru a satisface nevoile complexe de învățare ale profesorilor și formatorilor; aceasta include monitorizarea sistematică a dezvoltării lor profesionale în ceea ce privește conținutul și impactul asupra practicilor de predare.

Creșterea nivelului de aptitudini și competențe al profesorilor și formatorilor ar necesita o dezvoltare profesională continuă, sistemică și multidimensională, care este adesea inegală și nu acoperă toate domeniile. În vederea remedierii deficitului de cadre didactice și a îmbunătățirii imaginii profesiei, țările ar putea depune eforturi pentru a simplifica căile de acces la predare, pentru a facilita validarea și recunoașterea calificărilor, pentru a îmbunătăți condițiile de muncă și a adapta salariile, pentru a explora practica „ușilor turnante” între activitatea profesională și cea didactică, inclusiv modelele de „profesori cu activitate mixtă” (profesori care combină activitatea de predare cu exercitarea unei profesii) care nu au fost explorate pe scară largă până în prezent, precum și pentru a oferi oportunități diverse și suficiente de dezvoltare profesională, inclusiv stagii în întreprinderi și expunerea la experiențe internaționale prin mobilitatea personalului. Declarația de la Herning solicită, de asemenea, să se acorde atenție bunăstării mintale a profesorilor și formatorilor, un domeniu care nu a fost explorat suficient.

Deși progresele înregistrate în ceea ce privește promovarea egalității de șanse și a sistemelor de educație și formare profesională favorabile incluziunii de gen sunt considerate modeste (prioritatea 5), țările pun în aplicare măsuri specifice pentru grupurile vulnerabile. Programul Erasmus+ sprijină dezvoltarea competențelor transferabile, cum ar fi comunicarea, adaptabilitatea și competențele interculturale, prin mobilitatea cursanților și a personalului din EFP, prin parteneriate de cooperare și prin activități de consolidare a capacităților. Pe de altă parte, există mai puține date concrete referitoare la progresele înregistrate în ceea ce privește incluziunea de gen și contracararea stereotipurilor de gen în alegerea ocupațiilor. Lipsa echilibrului de gen și subreprezentarea femeilor în domeniile STIM și în EFP au consecințe semnificative asupra pieței muncii, cum ar fi deficitul persistent de competențe, productivitatea economică limitată și consolidarea inegalităților structurale în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și salariile. Abordarea incluziunii în EFP este esențială pentru a se asigura că grupurile vulnerabile (de exemplu

șomerii de lungă durată, persoanele cu dizabilități, tinerii care nu urmează niciun program educațional sau de formare) pot finaliza un curs de formare relevant și adecvat, astfel încât să fie bine pregătite pentru a intra pe piața muncii, crescând astfel ratele generale de ocupare a forței de muncă și productivitatea și reducând ratele sărăciei. Pentru a asigura incluziunea, sistemele eficiente de educație și formare profesională trebuie să ofere sprijin specific, bazat pe nevoile cursanților, să consolideze legăturile cu locuri de muncă stabile și de calitate și să ofere mai multe oportunități de învățare incluzivă la locul de muncă.

Țările care se concentrează pe asigurarea calității în EFP (prioritatea 6) au făcut, la rândul lor, unele progrese. Aproximativ jumătate dintre țări au lucrat la noi strategii de aliniere a sistemelor naționale de asigurare a calității la prioritățile EQAVET, consolidând autoevaluarea de către furnizorii de EFP (de exemplu procesele interne de evaluare, îmbunătățirea continuă și circuitele de feedback) și îmbunătățind implicarea părților interesate în guvernanta. Continuitatea și creșterea investițiilor sunt esențiale pentru atingerea obiectivelor din cadrul acestei priorități și pentru deblocarea întregului lor potențial pentru cursanți și sistemele de educație și formare profesională.

Partenerii sociali sunt esențiali pentru guvernanta și punerea în aplicare a politicilor în domeniul EFP, contribuind la elaborarea politicilor, la conceperea programelor de învățământ, la asigurarea calității, la deciziile de finanțare și la orientarea profesională. Există posibilitatea de a extinde și mai mult rolul acestora în punerea în aplicare a măsurilor, cu respectarea deplină a autonomiei partenerilor sociali. Acest lucru este valabil în special în ceea ce privește informațiile privind competențele și identificarea nevoilor în materie de competențe, furnizarea de programe de ucenicie și de oportunități de angajare pentru grupurile vulnerabile, recalificarea și perfecționarea, precum și recunoașterea și validarea învățării nonformale și informale.

4. Concluzie

Raportarea punerii în aplicare a Recomandării Consiliului din 2020 privind EFP în toate statele membre evidențiază o imagine eterogenă a progreselor înregistrate și a provocărilor persistente, evidențiind potențialul, dar și unele deficiențe ale EFP în ceea ce privește stimularea dezvoltării durabile și favorabile incluziunii, care este strâns aliniată la nevoile pieței muncii. Deși multe state membre au demarat reforme importante, valorificând adesea sprijinul și oportunitățile de finanțare oferite de UE, ritmul modernizării și al progreselor înregistrate este inegal. Există încă decalaje în ceea ce privește digitalizarea, inclusiv integrarea unor tehnologii precum IA, informațiile privind competențele, învățarea la locul de muncă/programele de ucenicie, capacitatea profesorilor și formatorilor din domeniul EFP, precum și percepția societală și atractivitatea constant scăzute ale EFP, care conduc la neconcordanțe între cererea și oferta de competențe. Pentru a valorifica la maximum potențialul EFP de a sprijini competitivitatea UE, trebuie promovate excelența în EFP și parteneriatele consolidate cu întreprinderile și partenerii sociali. De asemenea, ar trebui consolidate oportunitățile de mobilitate pentru cursanții EFP și internaționalizarea. Un alt domeniu care necesită o atenție suplimentară este furnizarea de competențe de bază și cetățenești, precum și de competențe în domeniile STIM, care sunt esențiale pentru a favoriza

capacitatea de inserție profesională a absolvenților de EFP³⁷ și pentru a asigura alinierea la nevoile pieței muncii. Viitoarea Strategie europeană pentru EFP va deschide calea către abordarea tuturor acestor provocări.

³⁷ Confederația asociațiilor germane ale angajatorilor (BDA) (2025) *Pentru democrația noastră – educația privind democrația la toate nivelurile de instruire*. Document disponibil la adresa: <https://www.arbeitgeber.de>.