**PACTE POUR LES COMPÉTENCES**

Renforcer l’action commune afin de maximiser l’impact de l’investissement dans les compétences recèle un fort potentiel. Les politiques et les actions en matière de compétences font intervenir de nombreux acteurs. Les entreprises, les travailleurs, les prestataires d’enseignement ou de formation, les autorités nationales, régionales ou locales, les chambres de commerce et les services de l’emploi comptent parmi ceux qui contribuent à faire des possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels une réalité. Des efforts concertés peuvent permettre d’apporter plus de clarté aux particuliers et aux entreprises tout au long de la chaîne de valeur, de réduire les coûts et de se concentrer sur les priorités.

Voilà pourquoi la Commission européenne lance le pacte pour les compétences: un engagement partagé et une approche commune en matière de développement des compétences. Ce pacte est solidement ancré dans les principes du socle européen des droits sociaux et soutient les objectifs du pacte vert pour l’Europe et de la transformation numérique, énoncés dans la communication de la Commission intitulée «Une Europe sociale forte pour des transitions justes».

L’objet du pacte pour les compétences est de mobiliser les parties prenantes privées comme publiques et de les encourager à prendre des mesures concrètes en matière de perfectionnement et de reconversion des personnes en âge de travailler et, lorsque c’est utile, à unir leurs efforts dans le cadre de partenariats.

**Adhésion au pacte**

* + - 1. Toutes les parties prenantes adhérant au pacte signent la charte et souscrivent à ses principes clés, qu’elles s’engagent à respecter et à défendre.
      2. Les signataires du pacte sont invités à traduire leur engagement formel en engagements concrets dans les domaines du perfectionnement et de la reconversion professionnels. Ces engagements concrets doivent être conformes aux principes clés et peuvent s’articuler autour de plusieurs «catalyseurs», qui illustrent les moyens concrets d’appliquer les différents principes.
      3. Le suivi des engagements est assuré à l’aide d’au moins un indicateur clé de performance, par exemple le nombre de personnes prenant part à des activités de perfectionnement ou de reconversion.

**Principes clés de la charte**

1. Promouvoir une culture de l’apprentissage tout au long de la vie pour tous
2. Mettre en place des partenariats solides en matière de compétences
3. Suivre l’offre et la demande de compétences, et anticiper les besoins en compétences
4. Lutter contre les discriminations et pour l’égalité hommes-femmes et l’égalité des chances

**Le pacte peut être mis en œuvre:**

* Par des entreprises ou d’autres organisations, privées ou publiques
* Au moyen de partenariats régionaux ou locaux
* Au moyen de partenariats industriels ou intersectoriels

**Soutien au titre du pacte**

À partir de 2021, la Commission soutiendra les signataires du pacte par des services ad hoc:

1. **Plateforme de mise en réseau** – aide à la recherche de partenaires et à l’organisation des premières réunions de partenariat; liaison avec les outils existants de l’Union, par exemple Europass, le panorama européen des compétences, EURES et le réseau européen des services publics de l’emploi; promotion des activités des membres du pacte.
2. **Plateforme de connaissances** – organisation de webinaires, de séminaires et d’activités d’apprentissage entre pairs; actualité des politiques et instruments de l’Union; information sur les projets, outils, instruments et bonnes pratiques.
3. **Plateforme d’orientation et de ressources** – accès à des informations sur les financements pertinents de l’Union; conseils pour la recherche de possibilités financières; facilitation des échanges entre les membres du pacte et les autorités nationales ou régionales.

Les instruments de financement global de l’Union, plus précisément la facilité pour la reprise et la résilience et les instruments de financement pertinents au titre du cadre financier pluriannuel 2021-2027[[1]](#footnote-2), peuvent soutenir le pacte. Il convient de les utiliser pleinement.

**CHARTE**

**PRÉAMBULE**

Vu le **socle européen des droits sociaux**, qui constitue la boussole de l’Union européenne pour une reprise sociale et inclusive ainsi que pour des transitions justes vers la neutralité climatique et une Europe numérique,

reconnaissant que l’**économie numérique** d’aujourd’hui et de demain doit être centrée sur les personnes,

rappelant que, avec le **pacte vert pour l’Europe**, l’Europe a annoncé son ambition de devenir le premier continent neutre sur le plan climatique d’ici à 2050,

soutenant la **stratégie industrielle** et la **stratégie axée sur les PME**, fortement ancrées dans le marché unique, et qui permettront aux entreprises d’innover et de mettre au point de nouvelles technologies, en stimulant la circularité et en créant de nouveaux marchés,

fermement convaincus que les compétences sont essentielles pour permettre tant aux personnes qu’aux entreprises de libérer des possibilités d’emplois plus nombreux et de meilleure qualité, ainsi que de croissance et de compétitivité, comme indiqué dans la **stratégie européenne en matière de compétences** en faveur de la compétitivité durable, de l’équité sociale et de la résilience,

conscients de l’importance du rôle que jouent les entreprises et les partenaires sociaux dans l’identification des besoins en compétences et le soutien au développement des compétences pertinentes,

soulignant que le dialogue social contribue, de façon importante, à la réussite du perfectionnement et de la reconversion professionnels en Europe, et respectant pleinement les systèmes nationaux ainsi que le rôle des partenaires sociaux et des conventions collectives,

soulignant les bienfaits de la coopération et des échanges entre ou parmi les entreprises, les travailleurs et les collectivités régionales ou locales,

reconnaissant que la pandémie de COVID-19 a de lourdes conséquences sur nos sociétés et nos économies, ce qui montre l’importance de la solidarité de l’Union et d’une action rapide en vue d’une reprise équitable et résiliente,

**Nous nous réjouissons** du lancement, par la Commission européenne, du **pacte pour les compétences**, destiné à permettre un effort concerté des partenaires privés et publics, en faveur d’un investissement de qualité dans les compétences, au bénéfice de toutes les personnes en âge de travailler dans l’ensemble de l’Union, **et nous respecterons et défendrons les principes clés suivants**:

1. **Promouvoir une culture de l’apprentissage tout au long de la vie pour tous**
2. **Mettre en place des partenariats solides en matière de compétences**
3. **Suivre l’offre et la demande de compétences, et anticiper les besoins en compétences**
4. **Lutter contre les discriminations et pour l’égalité hommes-femmes et l’égalité des chances**

Liste des signataires

**PRENDRE DES ENGAGEMENTS CONCRETS**

En plus de respecter et de défendre les principes clés, les signataires du pacte pour les compétences sont vivement encouragés à présenter des engagements concrets concernant la réalisation d’activités de perfectionnement ou de reconversion professionnels, par lesquels ils donneront corps à ces principes clés. Ils peuvent le faire de différentes manières, selon le contexte, l’écosystème industriel et le type d’organisations concernées (entreprises, autres organisations ou partenariats).

On trouvera ci-dessous une liste indicative et non exhaustive de catalyseurs qui peuvent contribuer à la définition d’engagements concrets. Lorsqu’ils proposent un engagement, prévoyant des actions concrètes de perfectionnement et de reconversion, les organisations ou partenariats devraient choisir les catalyseurs concernés, puis, s’il y a lieu, les adapter et les intégrer pour qu’ils correspondent avec la teneur de leur engagement. Ils devraient également indiquer au moins un indicateur clé de performance permettant d’assurer le suivi de l’engagement, par exemple le nombre de personnes prenant part aux activités de perfectionnement ou de reconversion.

**Promouvoir une culture de l’apprentissage tout au long de la vie pour tous**

* L’organisation agit en faveur des compétences de son personnel, qui sont essentielles à sa réussite.
* Les employeurs et les travailleurs sont sensibilisés à l’utilité et aux bienfaits du perfectionnement et de la reconversion professionnels. Ils sont encouragés à améliorer continuellement leurs connaissances et leurs compétences.
* L’action est mise au point pour les travailleurs et avec ceux-ci. Elle est soutenue par tous les niveaux hiérarchiques.
* Des services d’orientation professionnelle et d’aide à l’évolution de carrière sont disponibles.
* Des ressources financières appropriées sont mises en place.
* L’évaluation de la qualité et le suivi sont réguliers.
* Une attention particulière est accordée au perfectionnement et à la reconversion des groupes défavorisés, parmi lesquels les travailleurs âgés et les adultes qui rencontrent des difficultés avec les compétences de base.
* Un soutien est apporté à la hiérarchie et au personnel pour qu’ils se forment et qu’ils surmontent les obstacles tels que le manque de temps, d’argent ou d’informations sur les possibilités de perfectionnement ou de reconversion.
* Les entreprises peuvent bénéficier de mesures d’incitation – financière et non financière – à offrir des possibilités de perfectionnement et de reconversion à la hiérarchie et au personnel.
* Un soutien spécifique (outils, services, financements, etc.) est proposé aux microentreprises ainsi qu’aux petites et moyennes entreprises, afin de créer et de perpétuer au sein de l’organisation une culture de l’apprentissage, au bénéfice de la hiérarchie comme du personnel.

**Mettre en place des partenariats solides en matière de compétences**

* Un large éventail d’acteurs sont mobilisés, notamment les partenaires sociaux, les prestataires de formation, les pouvoirs publics, les chercheurs, les services publics ou privés de l’emploi, les chambres de commerce et autres organismes intermédiaires, ainsi que les organisations sectorielles.
* Tous les acteurs pertinents d’un écosystème industriel peuvent devenir membres d’un partenariat, pour mettre en commun leur expertise et leurs ressources en faveur d’actions concrètes qui permettront aux citoyens de conserver leur emploi, d’en trouver un ou d’en changer.
* Le partenariat est instauré à l’échelon européen, national, régional ou local, selon le cas.
* Une coopération intersectorielle est favorisée, s’il y a lieu, entre les partenariats propres à différents secteurs ou écosystèmes industriels.
* La responsabilité partagée et le rôle proactif de chaque partenaire sont garantis.
* Les membres du partenariat entretiennent un dialogue ouvert, ils mettent en commun et échangent des connaissances pour veiller à ce que la qualité de l’offre de formation (qualité des enseignants/formateurs et des programmes de formation, entre autres) soit élevée.
* Le partenariat fonde son action sur des outils éprouvés, mais élabore également des solutions novatrices.

**Suivre l’offre et la demande de compétences, et anticiper les besoins en compétences**

* La demande et l’offre de compétences (liées au travail ou transversales) font l’objet d’un suivi régulier, et les besoins en compétences sont clairement communiqués à chacun.
* L’anticipation des compétences prend en compte la nécessité d’accompagner les transitions numérique et écologique ainsi que les conséquences de l’évolution démographique.
* Le suivi de l’offre et de la demande de compétences porte sur les besoins en compétences de la main-d’œuvre et des entreprises à l’échelon régional, national et européen.
* L’anticipation des compétences permet de tenir compte de l’évolution rapide du marché du travail et de fournir, en temps utile, des informations pertinentes sur les besoins en compétences.
* L’anticipation des compétences tient compte des évolutions régionales, nationales et européennes.
* Le mécanisme de suivi couvre les besoins non seulement en compétences liées au travail, mais aussi en compétences transversales et de base.
* L’action s’appuie sur les besoins recensés en matière de compétences, liées au travail comme transversales.

**Lutter contre les discriminations et pour l’égalité hommes-femmes et l’égalité des chances**

* Les actions menées favorisent activement l’égalité des chances, indépendamment du sexe, de la race ou de l’origine ethnique, de la religion ou des convictions, du handicap, de l’âge ou de l’orientation sexuelle.
* L’action offre à l’ensemble du groupe cible un accès à des possibilités de perfectionnement ou de reconversion de grande qualité, sans distinction de sexe, de race ou d’origine ethnique, de religion ou de convictions, de handicap, d’âge[[2]](#footnote-3) ou d’orientation sexuelle.
* La validation et la reconnaissance des compétences acquises (microqualifications comprises) sont intégrées dans l’action.
* Il est tenu compte des capacités des personnes et de leurs besoins, personnels et professionnels (réorientation en milieu de carrière, par exemple).
* L’action est flexible, modulaire et, lorsque cela est possible, proposée au moyen d’outils (entre autres numériques) garantissant l’accès à l’apprentissage à toutes les personnes en âge de travailler.

1. Notamment le Fonds social européen plus, REACT-EU, le Fonds pour une transition juste, Erasmus+, Horizon Europe, le programme pour une Europe numérique, le Fonds européen de développement régional, InvestEU et le Fonds pour la modernisation. [↑](#footnote-ref-2)
2. Sauf si la nature de l’action le justifie, par exemple dans le cas d’initiatives de perfectionnement ou de reconversion destinées aux travailleurs âgés ou aux jeunes travailleurs. [↑](#footnote-ref-3)