COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 2.10.2025
COM(2025) 583 final

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR

privind punerea în aplicare, rezultatele și evaluarea generală a Anului european al competențelor

{SWD(2025) 283 final}

1. Introducere

Anul european al competențelor (denumit în continuare „anul european”) a fost anunțat de Președinta Comisiei Europene în discursul său din 2022 privind starea Uniunii, ca răspuns la deficitul critic de forță de muncă și de personal calificat din Europa: „*Lipsa de personal este o altă provocare pentru companiile europene. De aceea trebuie să investim mult mai mult în educație și perfecționare.* ***De aceea propun ca 2023 să fie Anul european al educației și mai ales al perfecționării.***”

Aproape trei sferturi (74 %) dintre întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) se confruntă cu lipsa lucrători calificați ([1]), iar Comisia a identificat 42 de ocupații care întâmpină astfel de deficite în diferite sectoare ale economiei ([2]). Se estimează că 90 % dintre locurile de muncă vor necesita competențe digitale ([3]). Cu toate acestea, peste o treime din forța de muncă nu dispune de competențele digitale necesare pentru majoritatea locurilor de muncă. Aceste deficite sunt combinate cu un decalaj tot mai mare în ceea ce privește formarea, întrucât doar 39,5 % dintre adulți participă anual la cursuri de formare ([4]). În pofida acestor provocări, există oportunități, preconizându-se o creștere substanțială a numărului de locuri de muncă în sectorul verde și în cel digital, creștere estimată la 3,5 milioane de locuri de muncă noi ([5]). Există, de asemenea, un potențial neexploatat semnificativ în rândul grupurilor subreprezentate, cum ar fi femeile, tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), persoanele cu un nivel scăzut de calificare, lucrătorii în vârstă și persoanele cu handicap.

Prezentul raport oferă o imagine de ansamblu a punerii în aplicare și a rezultatelor anului european, în conformitate cu articolul 7 din Decizia (UE) 2023/936 (Decizia privind anul european al competențelor). Raportul este însoțit de un document de lucru al serviciilor Comisiei (SWD), care detaliază punerea în aplicare, rezultatele și acțiunile viitoare ale anului european.

2. Rezultatele politicilor și idei emergente

Obiectivul general al anului european a constat în **promovarea unei mentalități favorabile recalificării și perfecționării**. Pentru a realiza acest obiectiv, anul european a urmărit să promoveze investițiile, să sporească relevanța competențelor prin cooperare, să coreleze mai bine oportunitățile de formare cu aspirațiile persoanelor și să atragă talente.

Pe tot parcursul anului european a avut loc o **amplă dezbatere politică cu părțile interesate** cu privire la rolul competențelor și al politicilor în materie de competențe. Dezbaterea a arătat că **țările europene se confruntă cu provocări foarte similare** din cauza schimbărilor tehnologice rapide, a îmbătrânirii populației și a scăderii forței de muncă din UE, combinate cu necesitatea unor ecosisteme industriale și lanțuri de aprovizionare reziliente. Există un consens larg cu privire la faptul că aceste tendințe amplifică **necesitatea unei forțe de muncă mai bine calificate în Europa**, capabilă să răspundă schimbărilor rapide în materie de competențe.

([1]) Eurobarometru.
([2]) Planul de acțiune.
([3]) Alfabetizarea digitală.
([4]) Contextul politic – educație și formare – Eurostat.
([5]) COM/2023/652.

2.1 Competențe pentru competitivitatea Europei

Dezbaterea derulată pe parcursul întregului an a evidențiat rolul competențelor ca **activ strategic pentru productivitatea Europei și catalizator transversal esențial, care sprijină competitivitatea** în toate sectoarele economice, inclusiv pentru tranziția verde și cea digitală, astfel cum se reflectă în Busola pentru competitivitatea UE([6]) . Acest mesaj a fost repetat în mod constant în cursul anului european, generând un impuls pentru integrarea competențelor într-o gamă largă de politici în **peste 190 de inițiative noi** ([7]), realizate printr-o cooperare strânsă între instituțiile UE.

Anul european a adus competențele în prim-planul agendei politice a UE. Competențele au fost incluse în toate inițiativele prezentate în programul de lucru al Comisiei pentru 2024 ([8]), cu o singură excepție, și în orientările politice aferente mandatului Comisiei pentru perioada 2024-2029.

Caracterul transversal al competențelor a fost reafirmat la nivel ministerial, Consiliul Competitivitate adoptând concluzii privind „o industrie europeană competitivă – motor al viitorului nostru verde, digital și rezilient" și „o piață unică în beneficiul tuturor" în mai 2024.

În cursul anului european, părțile interesate au subliniat necesitatea urgentă de a stimula **competențele pentru tranziția verde și cea digitală.** Comisia a prezentat **Planul industrial al Pactului verde** și a adoptat Actul privind industria cu zero emisii nete, care prevede lansarea unor **academii pentru industria cu zero emisii nete** în vederea perfecționării și recalificării lucrătorilor în domeniul tehnologiilor strategice, cum ar fi bateriile, energia solară, hidrogenul, materiile prime și energia eoliană. Fiecare academie își propune să perfecționeze și să recalifice 100 000 de lucrători în termen de trei ani de la lansarea sa.

Anunțul privind anul european al competențelor a pregătit terenul pentru adoptarea unui **pachet privind competențele digitale și educația** în aprilie 2023. Acesta a inclus propuneri de **recomandări ale Consiliului** privind factorii favorizanți esențiali pentru succesul educației și formării digitale și privind îmbunătățirea ofertei de competențe digitale în educație și formare, adoptate de Consiliu în noiembrie 2023. **Academiile de competențe digitale** au fost înființate ca parte a anului european pentru a îmbunătăți coordonarea furnizării de formare în domeniul securității cibernetice, al calculului de înaltă performanță și al semiconductorilor.

Strâns legat de strategia industrială a UE, **Pactul pentru competențe** a contribuit la perfecționarea și recalificarea lucrătorilor în întreaga Europă, ca răspuns la nevoile tot mai mari ale industriilor. Pactul a crescut la 20 de parteneriate la scară largă în 14 ecosisteme industriale. Începând din 2022, Pactul a contribuit la formarea a 3,5 milioane de persoane, cu angajamente de perfecționare și recalificare a 25 de milioane de persoane până în 2030.

Mai multe alte inițiative **au stimulat competențele specifice fiecărui sector.** Revizuirea directivelor privind energia din surse regenerabile și eficiența energetică a extins sprijinul pentru competențele certificate în domeniul **energiei curate**. Inițiativa BUILD UP Skills a oferit perfecționare pentru profesioniști în vederea îmbunătățirii **eficienței energetice** a clădirilor în 15 state membre. Pentru a crește numărul **specialiștilor în domeniul TIC,** programul „Europa digitală" finanțează cursuri de formare specializate. Programul „**UE pentru sănătate**" oferă cursuri de formare pentru lucrătorii din domeniul

([6]) COM(2025) 30.
([7]) Acțiuni legislative și nelegislative ale UE, cereri de propuneri, evenimente, proiecte și publicații.
([8]) Comparativ cu mai puțin de jumătate în 2022 și 2023.

sănătății axate pe competențele digitale. **ComPAct** sprijină administrațiile publice din UE să devină mai calificate. Competențele au reprezentat un domeniu-cheie de interes pentru cele **44 de comitete de dialog social sectorial ale UE** care au pus în aplicare acțiuni, au emis declarații sau au discutat despre nevoile sectoriale mai ample de dezvoltare a competențelor ca răspuns la evoluția contextelor industriale.

Fiind esențiale pentru remedierea lacunelor în materie de forță de muncă și de competențe în sectoarele strategice, precum și pentru stimularea tranziției verzi și a celei digitale, **educația și formarea profesională (EFP)** au primit un impuls prin intermediul cererilor de propuneri din cadrul programului Erasmus+ în 2023 și 2024. Aceste cereri s-au axat pe atractivitatea EFP, creșterea mobilității ucenicilor, recalificarea lucrătorilor, femeile din sectorul tehnologiilor verzi, microcertificate și registrele pieței forței de muncă.

2.2 Investiții în competențe

În cursul anului european, s-a conturat o opinie comună potrivit căreia **competențele reprezintă un factor determinant esențial al creșterii economice**, în măsura în care responsabilizează cetățenii și conduc la creșterea productivității întreprinderilor. UE investește peste **150 de miliarde EUR** în educație și competențe ([9]). **Se preconizează că investițiile UE în competențe vor stimula ocuparea forței de muncă și produsul intern brut** (PIB). O creștere cu 0,1 puncte procentuale a investițiilor în competențe pentru lucrătorii tineri ar putea duce la creșterea globală a ocupării forței de muncă cu 0,25 % și la creșterea PIB-ului cu aproximativ 0,18 % pe termen lung, depășind investiția inițială ([10]).

Anul european a declanșat reflecții cu privire la **modul în care finanțarea este investită în competențe** și s-a recunoscut **rolul competențelor, care ar trebui considerate o investiție și nu un cost**. Strategiile de maximizare a **impactului investițiilor în competențe** au fost esențiale pentru aceste dezbateri. Pentru a înțelege mai bine rolul pe care îl au investițiile în competențe în stimularea productivității, s-a convenit că este necesară **o mai bună măsurare bazată pe costuri** a impactului acestora ([11]). De asemenea, s-a acordat atenție **îmbunătățirii accesului la finanțare**, în special pentru IMM-uri. În mai 2023, un sondaj Eurobarometru Flash a arătat că IMM-urile sunt afectate în mod semnificativ de deficitul de competențe, subliniind **necesitatea unui sprijin specific**. Ulterior, în septembrie 2023 a fost adoptat pachetul de măsuri de ajutorare a IMM-urilor.

De asemenea, s-a confirmat faptul că finanțarea UE acționează ca un **catalizator**, atrăgând alte surse de finanțare și facilitând testarea unor abordări noi și inovatoare în materie de finanțare a dezvoltării competențelor, inclusiv a parteneriatelor public-privat. Pe tot parcursul anului, **parteneriatele public-privat,** cum ar fi Pactul pentru competențe, alianțele pentru punerea în aplicare a planului, centrele de excelență profesională și academiile de competențe, au continuat să promoveze **investițiile comune în perfecționarea competențelor**. În 2024 au fost lansate în jur de 15 noi **centre de excelență profesională**, iar **Alianța europeană pentru ucenicii** a înregistrat o creștere semnificativă, cu peste 450 de promisiuni, 40 de angajamente naționale și 2,5 milioane de oferte de ucenicie.

([9]) În cadrul Fondului social european +, al Mecanismului de redresare și reziliență, al Erasmus+, al InvestEU, al Fondului pentru o tranziție justă, al Fondului european de dezvoltare regională, al Europei digitale și al altor fonduri – a se vedea documentul de lucru al serviciilor Comisiei.
([10]) Analiza evoluției ocupării forței de muncă și a situației sociale din Europa.
([11]) Un ghid prezintă cadrul pentru un cont satelit al cheltuielilor pentru educație și formare.

2.3 Acțiune comună pentru competențe

Dezbaterea derulată pe tot parcursul anului european a scos în evidență complexitatea guvernanței competențelor și necesitatea unei **coordonări și a unei cooperări eficace între domenii precum industria, piața forței de muncă, educația și alte domenii de politică**.

Anul european a încurajat cooperarea la diferite niveluri ([12]). **Coordonatorii naționali** au avut un rol esențial la nivel național, promovând **abordări la nivelul întregii administrații** în ceea ce privește guvernanța competențelor. **În mai multe țări au fost create organisme de guvernanță și organisme ale părților interesate noi sau îmbunătățite** ([13]). Anul european a facilitat o colaborare mai strânsă între țări, iar Grecia și Cipru ([14]), de exemplu, au semnat un memorandum de înțelegere. Declarația comună a coordonatorilor naționali ai anului european al competențelor reprezintă o dovadă puternică a angajamentului coordonatorilor naționali de a continua să colaboreze îndeaproape în ceea ce privește competențele, asigurându-se că impulsul generat de anul european al competențelor este susținut și valorificat în viitor.

Anul european a evidențiat, de asemenea, rolul central al **dialogului social** în dezvoltarea competențelor și în sprijinirea lucrătorilor și a întreprinderilor pentru a parcurge dubla tranziție verde și digitală ([15]). Inițiată de președinția spaniolă, Declarația comună tripartită de la Barcelona a fost semnată de președințiile Consiliului UE ([16]), de Comisie și de partenerii sociali din UE ([17]) la 19 octombrie 2023, promovând parteneriatul tripartit în punerea în aplicare a anului european și permițând dezvoltarea mai amplă a competențelor. **Parteneriatul tripartit** a avut, de asemenea, un rol central în cadrul punerii în aplicare a anului european în multe țări ([18]).

În timpul discuțiilor cu partenerii sociali și cu alte părți interesate, s-a subliniat că sunt necesare acțiuni pentru a aborda **cauzele mai ample ale deficitului de forță de muncă și de competențe**, cum ar fi condițiile de muncă precare în anumite sectoare, gestionarea deficitară a resurselor umane ([19]) sau lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor preșcolari la prețuri accesibile. În urma summitului partenerilor sociali de la Val Duchesse, Comisia a prezentat, în martie 2024, **un plan de acțiune pentru abordarea deficitului de forță de muncă și de competențe,** elaborat în consultare cu partenerii sociali din UE. Comisia a prezentat, de asemenea, o propunere de directivă privind îmbunătățirea și asigurarea respectării condițiilor de muncă pentru stagiari și o propunere de revizuire a Recomandării Consiliului din 2014 privind un cadru de calitate pentru stagii, pentru a aborda aspecte legate de calitate și incluziune.

Părțile interesate au subliniat **necesitatea de a anticipa mai bine nevoile în materie de competențe** și au subliniat că **abordările locale și sectoriale**, precum și cooperarea strânsă cu părțile interesate sunt esențiale pentru a se asigura că **informațiile privind competențele** sunt relevante și permit inițierea unor acțiuni. Comisia a lansat instrumentul **Europass** privind tendințele în materie de locuri de muncă și competențe în

([12]) 76 % dintre respondenții la sondajul de după anul european al competențelor au fost de acord că această inițiativă a pus bazele unei cooperări.
([13]) Danemarca, Irlanda, Spania, Franța, Cipru, Malta, Austria, Polonia, Slovacia și Finlanda.
([14]) Serviciul public de ocupare a forței de muncă din Grecia și Autoritatea pentru dezvoltarea resurselor umane din Cipru.
([15]) Aviz.
([16]) Belgia, Spania, Suedia.
([17]) CES, Business Europe, SGI Europe și SMEUnited.
([18]) Belgia, Bulgaria, Danemarca, Germania, Irlanda, Spania, Cipru, Letonia, Luxemburg, Țările de Jos, Austria, Slovenia, Norvegia și Ucraina.
([19]) Analiza evoluției ocupării forței de muncă și a situației sociale din Europa.

cursul anului european și a publicat o nouă versiune a clasificării europene a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor și a Cadrului european al competențelor în materie de securitate cibernetică. ResearchComp, Cadrul european al competențelor pentru cercetători, a fost lansat în iulie 2023. În cursul anului european, mai multe țări au lucrat la informațiile privind competențele ([20]).

Comisia, în colaborare cu Comitetul Regiunilor, a pus un accent puternic pe **abordările locale** în ceea ce privește dezvoltarea competențelor ([21]). În ianuarie 2023, a fost adoptată **Comunicarea privind valorificarea talentelor în regiunile Europei**. Pentru a ajuta regiunile să atragă, să formeze și să păstreze talentele, Comisia a lansat, de asemenea, **mecanismul de stimulare a talentelor** și **platforma sa de valorificare a talentelor**.

Anul european a atras un interes global, evidențiind provocările comune și necesitatea cooperării internaționale. Comisia Europeană și-a asumat un rol important în promovarea educației și a competențelor în relațiile externe ale UE. Aceste domenii sunt priorități-cheie în materie de investiții în cadrul agendei de investiții „Global Gateway" a UE. Anul european a fost prezentat în cadrul unor evenimente la nivel înalt, cum ar fi COP28, și a inspirat Asociația Națiunilor din Asia de Sud-Est (ASEAN) să lanseze un an al competențelor în 2025. Grupul operativ „*Talent for Growth*" (talente pentru creștere) al Consiliului pentru comerț și tehnologie a încurajat colaborarea dintre UE și SUA în ceea ce privește competențele pentru creșterea economică; grupul a prezentat o declarație finală comună. Mai multe organizații internaționale, cum ar fi Organizația Internațională a Muncii (OIM), Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură (UNESCO) și WorldSkills au fost implicate activ în cursul anului european.

2.4 Capacitarea persoanelor

Anul european a avut drept obiectiv principal capacitarea persoanelor prin **promovarea unei mentalități favorabile recalificării și perfecționării**, permițând tuturor să își atingă întregul potențial pe piața forței de muncă și în societate.

Aproximativ 14 state membre ([22]) au început să utilizeze fondurile UE pentru a dezvolta și a pune în aplicare **conturi personale de învățare**. Conturile personale de învățare pot contribui la concretizarea în practică a dreptului la formare.

EFP s-a remarcat ca un alt subiect central. Părțile interesate au subliniat în mod constant necesitatea de a spori atractivitatea, calitatea și recunoașterea acesteia.

Pe tot parcursul anului european, părțile interesate s-au exprimat cu privire la faptul că responsabilizarea sporește **motivația** și îmbunătățește **accesul la formare de calitate** la locul de muncă și în afara acestuia. Pe lângă competențele specifice locului de muncă, înzestrarea persoanelor cu **competențe digitale, transversale și de viață**, cum ar fi reziliența, gândirea critică, alfabetizarea financiară, mediatică și democratică, a fost considerată importantă. Acest lucru este deosebit de relevant ca urmare a tendințelor geopolitice și climatice, a creșterii conținutului generat de IA și a manipulării informațiilor. Consiliul a

([20]) Bulgaria, Germania, Estonia, Spania, Franța, Croația, Lituania, Luxemburg, Austria, Portugalia, Slovenia.
([21]) Rezoluție.
([22]) Franța și Lituania s-au axat pe îmbunătățirea în continuare a programelor pentru conturile personale de învățare. Belgia, Cehia, Germania, Grecia, Spania, Croația, Cipru, Letonia, Ungaria, Polonia, România și Slovacia dezvoltă astfel de programe.

aprobat concluziile privind alfabetizarea financiară în mai 2024. A fost evidențiată urgența investițiilor în **competențele de bază** ([23]).

În cursul anului european, un aspect recurent a constat în faptul că **nimeni nu ar trebui lăsat în urmă** și, prin urmare, sunt necesare **soluții și orientări adaptate** în sprijinul persoanelor. Discuțiile din cadrul anului european au scos la iveală lacune în ceea ce privește furnizarea de servicii de orientare, deși au evidențiat, de asemenea, bune practici în mai multe țări ([24]).

Diferitele inițiative au vizat în mod specific femeile, tinerii NEET, persoanele cu handicap și persoanele care provin din medii defavorizate. Printre aceste inițiative s-au numărat: i) cererea de propuneri a Comisiei privind inovațiile sociale pentru perfecționarea tinerilor vulnerabili, ii) inițiativa „Țintește, Învață, Stăpânește, Realizează" (ALMA), care ajută peste 800 de tineri NEET vulnerabili să se reintegreze pe piața muncii sau să găsească oportunități de educație și formare și iii) proiecte conduse de tineri în cadrul programului Youth4OutermostRegions.

Într-un context în care creșterea productivității este esențială pentru viitorul UE, **toate competențele ar trebui valorificate** pe piețele forței de muncă. Anul european a pus în prim-plan **abordările bazate pe competențe** în ceea ce privește recrutarea și dezvoltarea personalului (denumite și „**abordări bazate pe prioritizarea competențelor**") drept factor care le permite angajatorilor să valorifice o rezervă mai largă de talente și persoanelor să își valorifice potențialul. Aceste abordări pot fi completate de oportunități de **validare a competențelor**, care cresc vizibilitatea învățării non-formale și informale.

Părțile interesate au recunoscut valoarea **certificatelor digitale și a microcertificatelor** în sprijinirea acestor eforturi și în sprijinirea persoanelor în carierele lor în sens mai larg. Evaluările din martie 2024 ale **Recomandării privind Cadrul european al calificărilor** și **Deciziei Europass ([25])** au confirmat faptul că inițiativele sporesc transparența și înțelegerea comună a calificărilor și a competențelor, precum și încrederea în acestea.

2.5 Atragerea talentelor

Dezbaterea din cadrul anului european a reamintit de asemenea că, la nivelul UE, competitivitatea va fi influențată de capacitatea acesteia de **a atrage talente din întreaga lume** și a declanșat discuții cu privire la modalitățile de: i) facilitare a recunoașterii calificărilor și a validării competențelor dobândite în străinătate; ii) reducere a reglementării excesive a profesiilor la nivel național și a sarcinilor administrative, iii) creare a unor condiții adecvate care să permită recrutarea și păstrarea talentelor din țări terțe în profesiile pentru care există deficit de forță de muncă și iv) consolidare a parteneriatelor cu țările terțe pentru a crea oportunități reciproc avantajoase de mobilitate a forței de muncă și pentru a stabili căi legale de migrație.

Pentru ca UE să devină mai atractivă pentru talentele din străinătate și pentru a simplifica mobilitatea în cadrul acesteia, în noiembrie 2023, Comisia a adoptat pachetul privind mobilitatea competențelor și a talentelor, care cuprinde o comunicare globală privind mobilitatea competențelor și a talentelor, cu o propunere de regulament de instituire a rezervei de talente la nivelul UE, și o recomandare a Comisiei privind recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe. Acestea au pregătit terenul pentru adoptarea,

([23]) PISA 2022 a avertizat cu privire la o scădere a competențelor de bază.
([24]) Belgia (Flandra), Spania, Franța, Croația, Lituania, Luxemburg, Malta, Slovenia și Ucraina.
([25]) Decizia (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).

la 13 mai 2024, a recomandării Consiliului privind „Europa în mișcare” – oportunități de mobilitate în scopul învățării pentru toți. Parteneriatele pentru atragerea de talente cu Maroc, Tunisia, Egipt, Pakistan și Bangladesh au fost, de asemenea, consolidate pentru a stimula mobilitatea internațională reciproc avantajoasă și dezvoltarea competențelor între UE și țările partenere.

3. Punerea în aplicare

Anul european a constat într-o dezbatere care a luat multe forme – o campanie de comunicare, mii de evenimente și numeroase oportunități ample de implicare pentru părțile interesate și cetățenii din întreaga Europă ([26]).

3.1 Guvernanță

Anul european a reprezentat un efort interinstituțional la nivelul UE din partea Comisiei și a agențiilor sale, a Parlamentului European, a Consiliului UE, a Comitetului Regiunilor și a Comitetului Economic și Social European (CESE).

Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune (DG EMPL) a condus punerea sa în aplicare în strânsă cooperare cu alte departamente ale Comisiei.

Anul european a fost pus în aplicare în mod descentralizat și într-un spirit de colaborare. În total, 38 de țări, inclusiv toate statele membre ale UE, au numit un coordonator național. Coordonatorii naționali au avut un rol esențial.

3.2 Resurse

Resursele alocate au fost utilizate pentru campania de comunicare (6,75 milioane EUR), pentru organizarea de evenimente emblematice, pentru reuniuni cu coordonatorii și experții naționali (0,935 milioane EUR) și pentru studii relevante (0,106 milioane EUR).

3.3 Campania de comunicare

Comisia a organizat o campanie de comunicare la nivelul UE, care a vizat angajatorii (în principal IMM-urile), profesioniștii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, tinerii NEET, factorii de decizie, părțile interesate și furnizorii de formare.

Materialele de comunicare cuprinzătoare care au fost puse la dispoziția tuturor statelor membre ale UE în limbile lor au inclus o identitate vizuală, un **site web** interinstituțional și un set de instrumente de comunicare, care oferă materiale promoționale, prezentări și resurse pentru platformele de comunicare socială gata de utilizare. **Hashtagul #EuropeanYearOfSkills** (Anul european al competențelor) a fost promovat și utilizat de peste 14 000 de ori ([27]).

Părțile interesate au fost principalii multiplicatori. Cele aproape 7 000 de postări au avut 61 milioane de vizualizări, ceea ce indică faptul că anul european a declanșat dezbateri publice.

([26]) Propunerea de decizie privind Anul european al competențelor a stabilit că numărul de evenimente constituie un indicator-cheie de performanță (ICP). În strategia de comunicare a anului european au fost definiți și alți indicatori-cheie de performanță.
([27]) 14 200 de mențiuni în perioada 9 mai 2023-8 mai 2024.

Pentru a promova experiențele de perfecționare și recalificare, proiectul „Persoane reale, competențe reale” a inclus 200 de povești individuale din 30 de țări, alături de un videoclip.



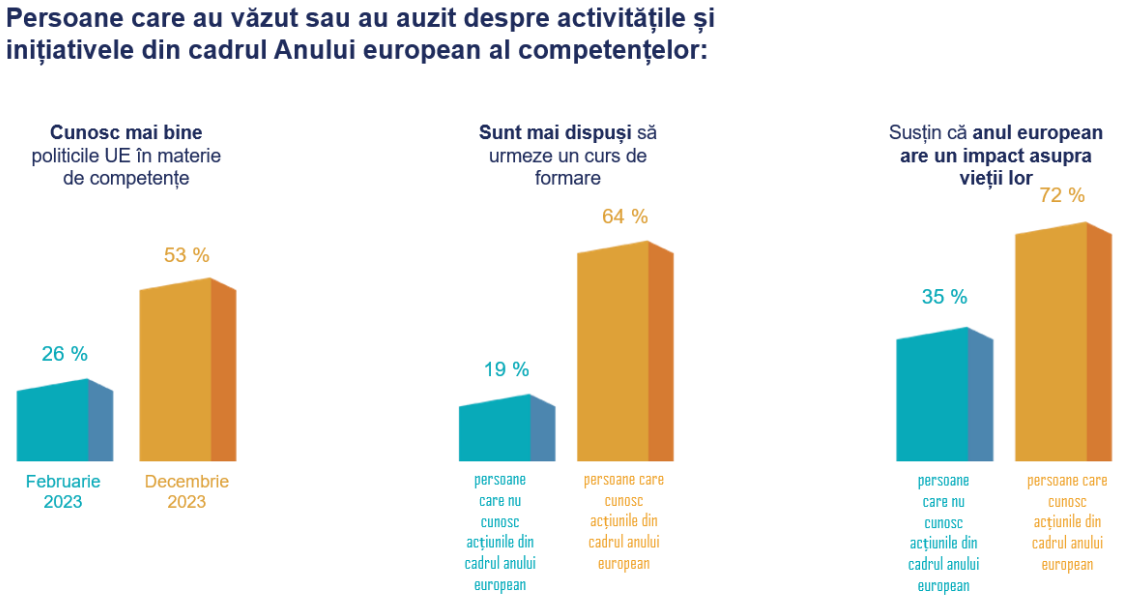
Videoclipul proiectului „Persoane reale, competențe reale”

Eforturile de comunicare, desfășurate la diferite niveluri, au avut următoarele rezultate:

		în milioane
	Telespectatori care au aflat despre campanie prin publicitate televizată în cinci țări ([28])	**41**
	Impactul combinat al publicității plătite pe platformele de comunicare socială, inclusiv Facebook (58 de milioane), Instagram (10,2 milioane) și LinkedIn (860 000)	**69**
	Vizualizări ale paginii pe site-ul web al campaniei	**3,6**
	Vizualizări ale videoclipului campaniei pe YouTube	**69**
	Vizualizări ale videoclipului pe platforma de jocuri Twitch	**21,4**
	Cititori informați prin 64 de parteneriate naționale cu mass-media	**10,1**

([28]) Cele mai mari nevoi în materie de comunicare au fost identificate în Bulgaria, Grecia, Spania, Italia și România.

	Persoane care au venit în contact cu campania prin intermediul a 32 de influenceri plătiți pe platformele de comunicare socială	**3,01**
	Persoane care au văzut reclamele în aer liber în Bruxelles, inclusiv la aeroport	**4**



Rezultatele sondajului realizat în rândul cetățenilor

3.4 Evenimente

Pe parcursul anului european, au avut loc **peste 2 100 de evenimente în 42 de țări**, inclusiv în toate statele membre ale UE. Acestea au demonstrat nivelul eforturilor întreprinse pentru promovarea competențelor într-o varietate de contexte. Evenimentele au fost organizate de instituții, agenții, rețele, autorități naționale, părți interesate și cetățeni ai UE.

Activitățile anului european s-au axat pe **șase evenimente emblematice**, fiecare punând accent pe principalele categorii de public și obiective. Printre aceste inițiative s-au numărat:

- Festivalul Anului european al competențelor din 9 mai 2023, cu 7 300 de vizualizări;
- Conferința „*Making Skills Count*” (Dăm prioritate competențelor) din 8-9 iunie 2023, cu 1 300 de participanți;
- Săptămâna competențelor profesionale, desfășurată în perioada 23-27 octombrie 2023, cu 500 de evenimente organizate la nivel național și regional;
- Forumul european privind ocuparea forței de muncă și drepturile sociale desfășurat în perioada 16-17 noiembrie 2023, cu 2 200 de participanți;
- evenimentul „*Meet the Champions of Excellence*” (Întâlniri cu campionii excelenței), organizat împreună cu CESE la 23 februarie 2024, cu 800 de participanți și
- „Anul european al competențelor – Ce urmează?”, la 30 aprilie 2024, cu 1 400 de participanți.

Au avut loc o serie de **cinci reuniuni la nivel de experți**, care au implicat discuții strategice privind finanțarea competențelor, informațiile privind competențele, abordările bazate pe prioritizarea competențelor, competențele la nivel regional (reuniune organizată în colaborare cu Comitetul Regiunilor) și analiza viitorului unei Europe calificate prin intermediul unui exercițiu de analiză prospectivă ([29]).

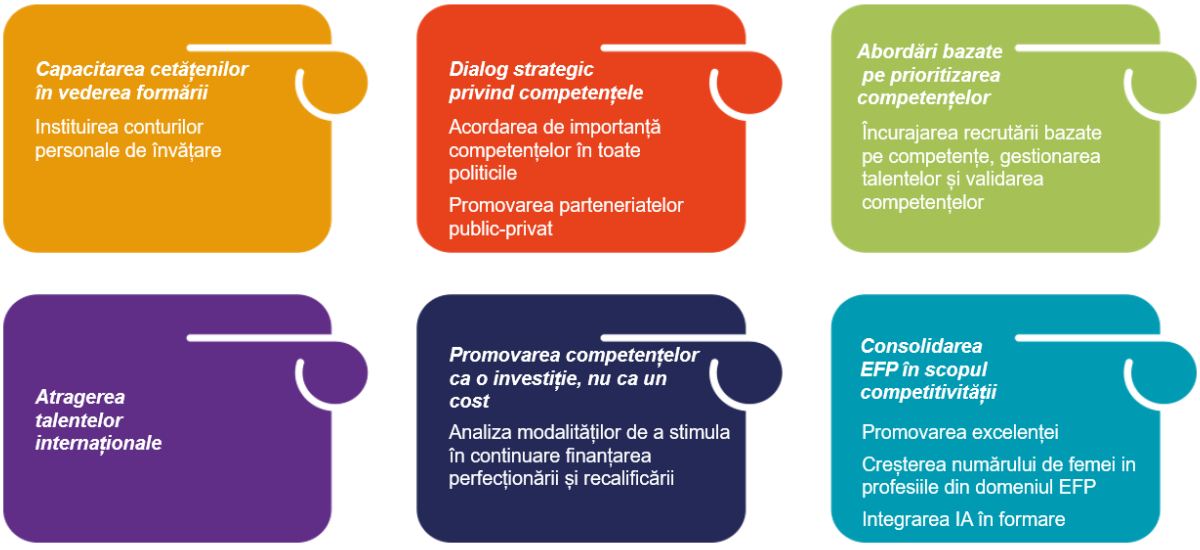
Importanța competențelor în toate sectoarele economice a fost evidențiată, printre altele, în edițiile din 2023-2024 ale Săptămânii verzi a UE, în Săptămâna europeană a energiei durabile, Săptămâna UE a programării, Forumul european privind migrația, Săptămâna europeană a regiunilor și orașelor, Evenimentul tineretului european, Săptămâna europeană a tineretului, precum și în cadrul unei conferințe privind dezvoltarea competențelor prin reforme.

Aceste eforturi au fost consolidate de alte instituții și agenții ale UE. **La 20 septembrie 2023,** Parlamentul European **a colaborat cu cinci** agenții ale UE pentru a găzdui evenimentul „*Skills, skills, skills!*”. **Cedefop** a organizat 14 evenimente și a participat la peste 270 de evenimente legate de competențe, în timp ce **Fundația Europeană de Formare** a organizat 144 de evenimente. **Reprezentanțele și delegațiile Comisiei** au organizat peste 270 de evenimente, reuniuni cu părțile interesate relevante și activități de comunicare sub egida anului european.

4. Acțiuni viitoare în materie de competențe

După cum arată Mario Draghi în raportul său intitulat *The Future of European Competitiveness* (Viitorul competitivității europene), este esențial să se continue investițiile în competențele cetățenilor din Europa, atât pentru a-i ajuta să prospere, cât și pentru a asigura competitivitatea economiei europene la scară mondială.

Aceste aspecte-cheie au reieșit în urma discuțiilor din cadrul anului european și vor contribui la acțiunile viitoare în materie de competențe:



([29]) Pentru detalii, a se vedea documentul de lucru al serviciilor Comisiei.

La 18 iulie 2024, președinta Comisiei, Ursula von der Leyen, a prezentat Parlamentului European Orientările politice pentru următoarea Comisie Europeană 2024-2029. Președinta a subliniat că:



Europa are nevoie de o schimbare radicală în ceea ce privește nivelul de ambiție și acțiunile care se impun, pentru toate nivelurile de calificare și pentru toate tipurile de formare și educație.
Ursula Von der Leyen

La 5 martie 2025, Comisia a adoptat **uniunea competențelor** – o nouă viziune de ansamblu care combină politicile în materie de educație, formare și ocupare a forței de muncă și care constituie esența competitivității Europei. Scopul uniunii competențelor este de a le permite cetățenilor noștri să construiască baze solide de competențe și să participe la programe de perfecționare și recalificare pe tot parcursul vieții pentru o viață împlinită. Acest lucru va spori competitivitatea întreprinderilor, ajutându-le să găsească talentele de care au nevoie pentru a genera creștere durabilă și locuri de muncă de calitate. Un alt obiectiv este de a face competențele și calificările transparente, de încredere și recunoscute în întreaga UE, indiferent de locul în care au fost dobândite.

5. Concluzii

Anul european a avut succes în promovarea unei mentalități favorabile recalificării și perfecționării în întreaga Europă ([30]) și la nivel național și regional ([31]). Mai mulți europeni cunosc politicile în materie de competențe ([32]) și sunt dispuși să urmeze cursuri de formare ([33]) .

Dezbaterea privind competențele, derulată pe parcursul întregului an, a confirmat cu fermitate importanța adoptării unei culturi a învățării pe tot parcursul vieții și a transformării sistemelor de competențe. Acest lucru necesită o viziune strategică, susținută de un angajament politic pe termen lung, abordări solide la nivelul întregii administrații, implicarea puternică a părților interesate și o finanțare adecvată.

Deși părțile interesate recunosc că anul european reprezintă un punct de plecare semnificativ, există un apel ferm la susținerea acestei dinamici, recunoscând necesitatea unei schimbări permanente a mentalității.

Privind în perspectivă, Comisia se va baza pe rezultatele anului european pentru a promova punerea în aplicare a inițiativelor care vizează eliminarea lacunelor în materie de competențe și adoptarea unei noi ere de perfecționare continuă și recalificare, în vederea instituirii unei Uniuni a competențelor care să sprijine competitivitatea și pregătirea la nivelul UE. Comisia va colabora îndeaproape cu statele membre, cu țările partenere, cu partenerii sociali, cu societatea civilă și cu alte părți interesate. Deși anul european s-a încheiat,

([30]) Sondaj în rândul părților interesate din iunie 2024 (747 de respondenți): 84 % au fost de acord.
([31]) Sondaj în rândul coordonatorilor naționali din iunie 2024 (33 de respondenți): 31 au fost de acord.
([32]) Sondaj în rândul părților interesate din iunie 2024: „91 % dintre respondenți au considerat că anul european a sporit gradul de sensibilizare cu privire la dezvoltarea competențelor”. Sondaj în rândul cetățenilor din decembrie 2023: „53 % cunosc politicile UE în materie de competențe, comparativ cu 26 % înainte de anul european”.
([33]) Sondaj în rândul cetățenilor din decembrie 2023: „64 % dintre cei expuși campaniei au fost mai dispuși să urmeze un curs de formare”.

eforturile pentru a promova în continuare dezvoltarea competențelor, pentru a consolida reziliența pieței forței de muncă din Europa și pentru a ajuta cetățenii să ducă o viață prosperă și împlinită vor continua.