

REZUMATUL RAPORTULUI

CONSOLIDAREA ROLULUI PARTENERILOR SOCIALI ȘI AL FURNIZORILOR DE EFP DE LA NIVEL NAȚIONAL ÎN VEDEREA DEZVOLTĂRII INFORMAȚIILOR PRIVIND COMPETENȚELE ÎN SECTORUL ENERGIEI ELECTRICE



2021



PROJECT CONSULTANT

For further information on the Report please contact:

Christian Baio

Christian.Baio@spin360.biz

Elisa Pagliaroli

Elisa.Pagliaroli@spin360.biz

Spin360 supports companies, industrial associations, social partners and institutions in taking advantage of the opportunities for a development model based on prompt and ongoing anticipation of changes. The pillars on which the growth models we propose are based are: Sustainability, Progress, Innovation and Network, with a broad 360-degree approach.

with the support of the European Union



1. CONTEXT ȘI OBIECTIVELE PROIECTULUI

Sectorul energiei electrice din Europa trece printr-o transformare profundă: realizarea obiectivului climatic european de reducere cu 55 de procente emisiile de gaze cu efect de seră până în 2030 înseamnă să se pună accentul pe decarbonizare, dezvoltarea tehnologiei, evoluția modelelor de afaceri și să se acorde atenție comportamentelor consumatorilor.

Pentru a realiza aceste obiective, este esențial ca forța de muncă din sectorul energiei electrice să dețină competențe și abilități solide care pot răspunde rapid acestui tip de schimbări. În acest caz, rolul partenerilor sociali și al furnizorilor de educație și de formare devine și mai important, întrucât efortul lor comun poate aborda în mod eficient astfel de evoluții legate de competențe și de funcții, în vederea elaborării unor strategii comune pentru monitorizarea și planificarea competențelor.

Acest raport evidențiază rezultatele principale ale proiectului UE „**Consolidarea rolului partenerilor sociali și al furnizorilor de EFP de la nivel național de a produce informații privind competențele în sectorul energiei electrice**” (ref. proiect VP/2018/001), coordonat de partenerii sociali europeni din sectorul energiei electrice – European Public Service Union (EPSU), industriAll European Trade Union și Eurelectric, în cooperare cu sindicatele și cu asociațiile industriale de la nivel național, precum și cu compania de consultanță Spin360, în calitate de partener tehnic.

Obiectivul proiectului este de a pune în aplicare trei recomandări de politică în cinci țări reprezentative¹ (Franța, Italia, Spania, Ungaria și Suedia) și să sprijine părțile interesate de la diferite niveluri (partenerii sociali europeni, industria, partenerii sociali naționali, furnizorii de educație și de formare și autoritățile publice competente) în procesul de gestionare a foilor lor de parcurs cu activități legate de educație și competențe în sectorul energiei electrice. Recomandările sunt următoarele:



RECOMANDAREA 1

consolidarea rolului partenerilor sociali în interacțiunea cu furnizorii de EFP.



RECOMANDAREA 2

menținerea și actualizarea informațiilor din sector cu privire la nevoile de competențe, în vederea revizuirii periodice a strategiilor și a acțiunilor.



RECOMANDAREA 3

sintetizarea celor mai bune practici identificate în timpul acestui proiect și definirea unor abordări practice și a unor proiecte de consolidare a capacităților cu scopul diseminării acestora în întreaga Europă.

Rezultatele proiectului comun anterior² (ref. proiect VS/2017/0005) au arătat că sectorul energiei electrice este afectat de două probleme cruciale, și anume:



NECONCORDANȚA DE COMPETENȚE

în oferta de educație și formare cu privire la nevoile unui sector aflat în schimbare rapidă.



RELAȚIILE DEFICITARE DINTRE FURNIZORII DE EFP ȘI PARTENERII SOCIALI DE LA NIVEL NAȚIONAL

în ceea ce privește informațiile privind competențele și anticiparea.

Prin urmare, este esențial ca părțile interesate din cadrul sectorului să cunoască strategiile pentru anticiparea schimbărilor și pentru asigurarea faptului că sectorul energiei electrice este întotdeauna echipat cu forța de muncă adecvată din punctul de vedere al competențelor și al calificărilor. Dar, mai presus de toate, este necesar să se compare schimbările legate de noile tehnologii, noile modele de afaceri, eficiența energetică și competențele necesare pentru tranziția energetică cu formarea oferită de furnizorii de EFP, precum și să se asigure concordanța dintre acestea.

Acesta este motivul pentru care partea principală a proiectului se concentrează asupra promovării **consolidării capacităților** prin organizarea de **atelieri la nivel național** în cele cinci țări reprezentative, cu scopul de a stimula schimburile reciproce de informații și de cunoștințe în rândul părților interesate ale sectorului de la nivel național. Aceasta a contribuit și la creșterea gradului lor de informare cu privire la evoluția formării și a competențelor, stimulând adoptarea unor noi parcursuri și programe de formare.

¹ Inițial, și România era inclusă în activitățile proiectului. Din cauza constrângerilor de la un nivel de politică național, atelierelor privind consolidarea capacităților nu s-au putut desfășura în această țară.

² Raportul primului proiect (VS/2017/0005) este disponibil la: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/REPORT%20VET%20ELECTRICITY.pdf>

2. METODOLOGIE



Proiectul are la bază o abordare metodologică mixtă, care constă în:

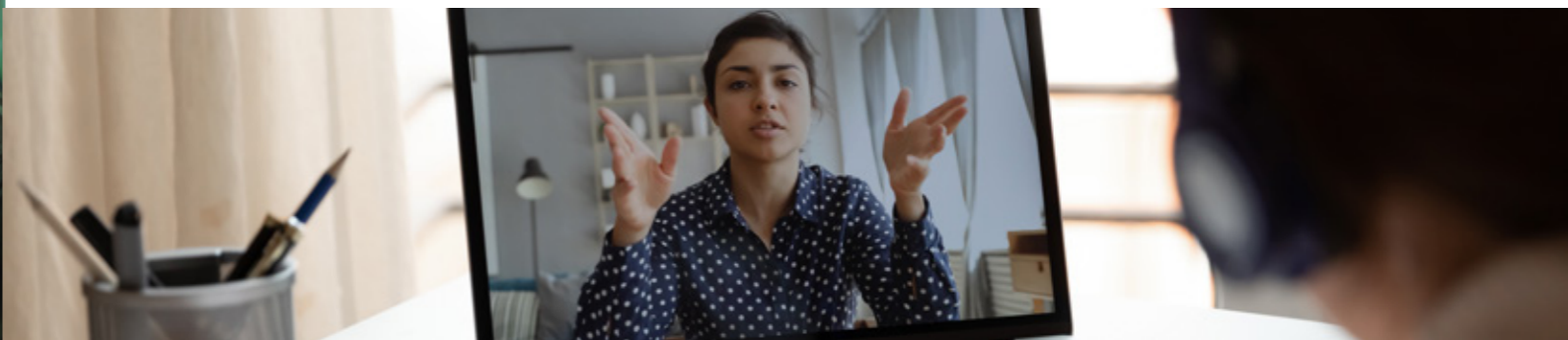
- **Analiza structurală** a sectorului energiei electrice de la nivelul UE, identificarea sistemelor de EFP cu un accent pe cele cinci țări reprezentative, precum și o analiză a celor mai bune practici la nivelul UE cu privire la strategiile de consolidare a capacităților și la anticiparea și armonizarea informațiilor privind competențele³;

- **Sondaj extern** cu privire la ocuparea forței de muncă, factorii de evoluție ai sectorului, oportunități viitoare de angajare și evoluția competențelor. Scopul acestui sondaj a fost de a valida și, eventual, de a confirma rezultatele sondajului anterior, care a fost realizat în timpul primului proiect comun (ref. proiect VS/2017/0005).

- **Atelier la nivel înalt** organizat în septembrie 2019 pentru a valida rezultatele analizei aprofundate și pentru a identifica cele mai bune mijloace posibile de a transfera rezultatele la nivel național. În acest atelier au fost discutate patru principii de bază, care reprezintă punctul de plecare pentru atelierelor de consolidare a capacităților de la nivel național organizate în cele cinci țări.

- **Ateliere naționale de consolidare a capacităților** în Franța, Ungaria, Italia, Spania și Suedia în perioada 2019-2021. Țările au fost selectate din primele 10 țări care erau implicate mai activ în dialogul social sectorial, precum și în funcție de interesul lor declarat de a participa la proiect. Atelierelor au reunit întreprinderi, sindicate, furnizori de educație și de formare, precum și autorități publice de la nivel sectorial. Obiectivul principal a fost de a face schimb de idei și de a propune soluții practice la nivel național pe baza rezultatelor propuse identificate la nivel european, precum și de a promova schimbul de bune practici continuu privind strategiile de consolidare a capacităților și cu privire la nevoile de competențe noi în sector. Atelierelor din Franța, Italia și Spania s-au desfășurat fiecare pe parcursul a două zile, cu prezență fizică. Din cauza actualei pandemii de COVID-19, atelierelor din Ungaria și Suedia au reunit părțile interesate în cadrul unor întâlniri „virtuale”. Pentru fiecare țară s-au organizat câte 3 reuniuni online separate.

³ Rezultatele acestei analize sunt prezentate în detaliu în raportul integral al proiectului



3.

CONSTATĂRI PRINCIPALE



3.1

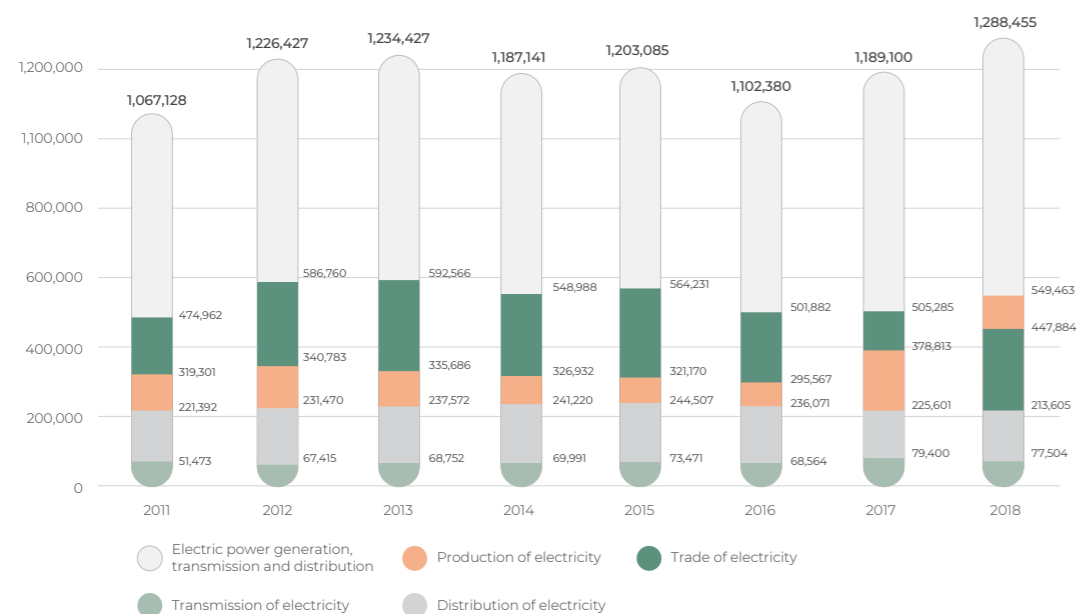
ANALIZA ACTUALIZATĂ A SECTORULUI ENERGIEI ELECTRICE DIN UE ȘI SONDAJ EXTERN

Industria energiei electrice este etichetată cu „producerea, transportul și distribuția energiei electrice” (NACE D351) în baza de date a Eurostat și este formată din următoarele subsectoare:

- „Producerea energiei electrice” (NACE D351.1)
- „Transportul energiei electrice” (NACE D351.2)
- „Distribuția energiei electrice” (NACE D351.3)
- „Comercializarea energiei electrice” (NACE D351.4)

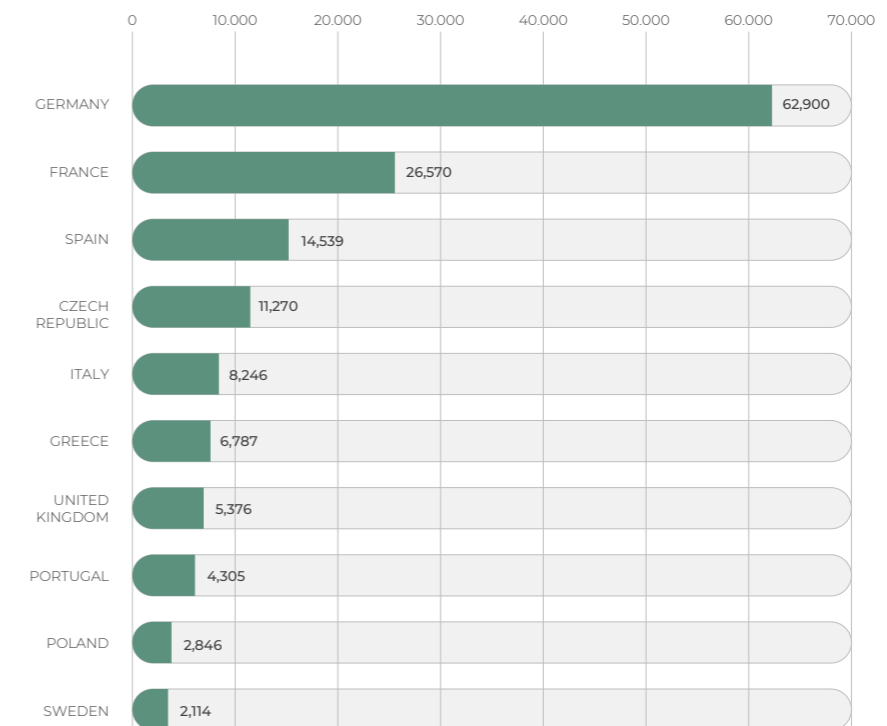
În 2018, „producerea, transportul și distribuția energiei electrice” a generat venituri de 1.289 miliarde EUR în UE-28.

FIG. 01: VENITUL INDUSTRIEI NACE D351 ȘI AL SUBGRUPURILOR
EUROSTAT DATABASE



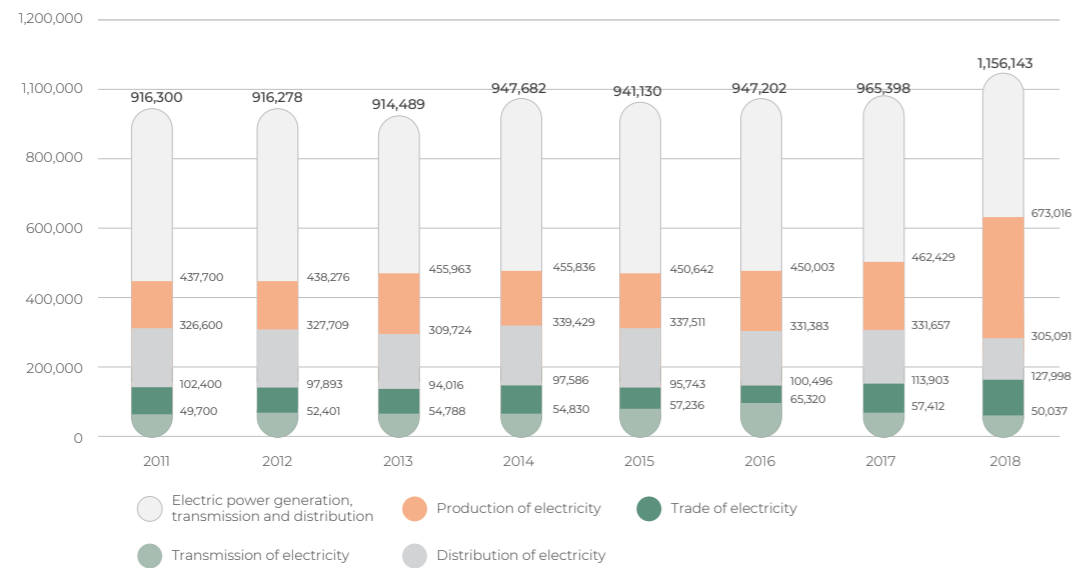
Potrivit Figura 1, „comercializarea energiei electrice” a fost subsectorul care a avut cea mai relevantă pondere în venitul total al sectorului până în 2017 (reprezentând în 2017 aproape 42% din total), în timp ce „producerea energiei electrice” s-a dezvoltat rapid în 2018, depășindu-le pe celelalte și devenind cel mai relevant subsector (reprezentând aproape 43% din total). Între 2011 și 2018, tendința venitului din sectorul „producerii, transportului și distribuției energiei electrice” a fost caracterizată de o creștere de 17%. Pentru subsectorul „distribuția energiei electrice”, tendința în perioada 2011-2018 a fost aproape stabilă, iar subsectorul „transportul energiei electrice” a înregistrat o creștere de 34%.

FIG. 02: PRIMELE 10 ȚĂRI ÎN FUNCȚIE DE NUMĂRUL DE ÎNȚEPRINDERI, NACE D351 (2018, N°)
EUROSTAT DATABASE



În Figura 2, distribuția din 2018 a numărului de întreprinderi din sector arată că Germania este confirmată ca fiind pe primul loc, cu un număr aproape de trei ori mai mare decât cel al țării de pe locul al doilea (Franța). Aproximativ 78% dintre întreprinderile din sectorul „producerii, transportului și distribuției energiei electrice” sunt concentrate în cinci țări principale (Germania, Franța, Spania, Republica Cehă și Italia). Primele 10 țări reprezintă 92% din total. Ungaria, care a făcut efectiv parte din proiect, nu este inclusă în lista cu primele 10 țări, având 716 întreprinderi.

FIG. 03: NUMĂRUL DE PERSOANE ANGAJATE, NACE D351 (2011-2018, N°)
EUROSTAT DATABASE



„producerea energiei electrice” (+54%) și din subsectorul „comercializarea energiei electrice” (+25%). Tendința din subsectoarele „transportul energiei electrice” și „distribuția energiei electrice” a fost aproape stabilă. Sondajul extern (a doua etapă metodologică) a vizat șase țări diferite (Franța, Ungaria, Italia, România, Spania, Suedia), analizând următoarele subiecte:

- Factorii schimbării
- Nevoile de competențe
- Ocupațiile
- Atractivitatea sectorului

Rata de răspuns la sondaj a fost de 44%. Majoritatea respondenților au fost 22 de sindicate (66%), urmate de 7 întreprinderi (21%) și de 3 asociații ale angajatorilor de la nivel național (10%). Organizațiile de educație și de formare reprezintă 3% (1).



Cel mai relevant factor al schimbării identificat constă în „schimbările⁴ structurale și tehnologice”, urmat de „dezvoltarea noilor modele de afaceri” și de „decarbonizare”.

⁴ Factorii schimbării au fost identificați anterior, în cadrul primului proiect (VS/2017/0005), disponibil la <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/REPORT%20VET%20ELECTRICITY.pdf>

În ceea ce privește impactul perceput al fiecărui factor al schimbării asupra ocupațiilor, care reiese din primul sondaj, respondenții se așteaptă ca cele mai relevante impacturi ale factorilor schimbării să se resimtă asupra ocupațiilor clasei muncitoare (**O&M** - Operațiuni și mentenanță), urmate de ocupațiile mixte (**ingineri, manageri de proiect**) și de ocupațiile intelectuale (**comerț**). Se consideră că **specialiștii din domeniul TIC, inginerii/managerii administrativi și ai patrimoniului** vor resimți cel mai mic impact.

În ceea ce privește nevoile de competențe, domeniul „**tehnologiei/digital**” primește cel mai mare număr de răspunsuri (56% comparativ cu 40% în sondajul anterior) referitor la nevoile percepute. Domeniul „**tehnic specializat**” se află pe locul al doilea (15% în sondajul actual, 16% în sondajul anterior), urmat de „**marketing**” – 12% în sondajul actual și 13% în sondajul anterior. Ar trebui să se menționeze că rata scăzută de răspuns la sondaj nu îl face complet reprezentativ, dar ne ajută totuși să înțelegem și ne oferă câteva orientări asupra cărora să reflectăm. În atelierelor pentru consolidarea capacităților, care reprezintă aspectele „calitative” ale proiectului, sunt prezentate rezultate mai legitime (a se vedea capitolul 4).

⁵ În mod similar, primul sondaj a fost realizat în timpul primului proiect.





3.2 CELE MAI BUNE PRACTICI ÎN EUROPA

Colectarea de bune practici a urmărit să analizeze cunoștințele actuale privind cele mai bune practici legate de strategiile de consolidare a capacităților și de anticiparea și armonizarea informațiilor despre competențe în Europa. Rezultatele detaliate ale exercițiului referitor la cele mai bune practici sunt disponibile în raportul integral al proiectului.

În cadrul analizei celor mai bune practici, au fost identificate câteva aspecte și subiecte comune, care demonstrează că multe țări din UE depun eforturi semnificative pentru a:

- **Implica un set eterogen de părți interesate** (intreprinderi, parteneri sociali, furnizori de EFP, autorități naționale), luând astfel în calcul diferite puncte de vedere.
- **Mobiliza resurse.** O lipsă generală de resurse financiare și restricții temporale sunt, într-adevăr, principalele obstacole în calea:
 - Colectării/anticipării nevoilor de competențe
 - Elaborarea formării (perfecționare și reconversie profesională)/a noilor programe de formare
 - Creării unui proces de schimb de informații durabil/regulat

- **Dispune de informații structurate și de date sectoriale** din industrie atât în ceea ce privește furnizarea de educație și de formare, cât și în ceea ce privește ocupațiile/profesiile și competențele necesare.

Cele mai bune practici colectate au fost prezentate părților interesate în timpul atelierelor de consolidare a capacităților de la nivel național pentru a facilita activitatea de analiză a situației în contextul național specific în cele cinci țări vizate, precum și elaborarea unei prime foi de parcurs care să identifice acțiunile de întreprins.



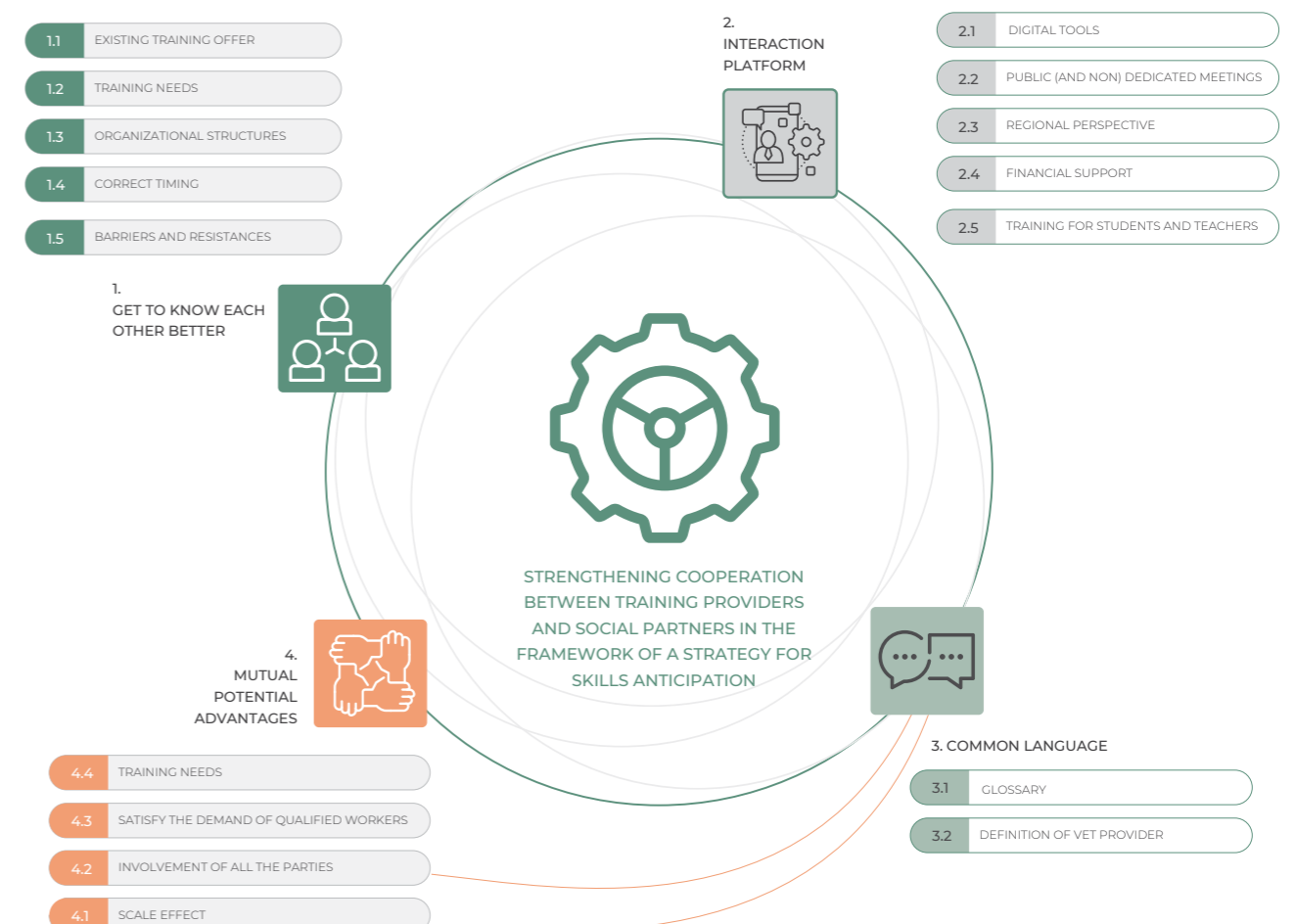
3.3 PRINCIPII DE BAZĂ

Rezultatele activităților anterioare au condus la definirea și stabilirea ordinii de prioritate a patru principii de bază referitoare la aspectul consolidării cooperării dintre furnizorii de formare și partenerii sociali în cadrul unei strategii pentru anticiparea competențelor, și anume:

1. **Cunoașterea mai bună a celorlalți:** o cunoaștere reciprocă îmbunătățită pentru a înțelege nevoile, îngrijorările și interesele fiecăruia
2. **Platformă de interacțiune:** instrumente (digitale sau nedigitale) care facilitează dialogul, cunoașterea reciprocă și transferul de competențe
3. **Limbaj comun:** crearea unui glosar comun pentru a se înțelege reciproc
4. **Avantaje potențiale reciproce:** înțelegerea nevoilor și a cerințelor pentru a găsi soluții adecvate pentru toți (așa-numitele soluții „reciproc avantajoase”)

Cele patru principii de bază au fost defalcate suplimentar în 16 aspecte principale, prezentate în Figura 04.

FIG. 04: CELE PATRU PRINCIPII DE BAZĂ ȘI CELE 16 ASPECTE PRINCIPALE



4.

ATELIERELE DE CONSOLIDARE A CAPACITĂȚILOR: ASPECTE PRINCIPALE ÎN SECTORUL ENERGIEI ELECTRICE DIN FRANȚA, UNGARIA, ITALIA, SPANIA ȘI SUEEDIA

Rezultatele identificate la nivel european au fost prezentate în timpul atelierelor de consolidare a capacităților de la nivel național, oferind baza pentru discuția și analiza națională. Fiecare țară a fost invitată să reflecteze asupra celor patru „principii de bază” și asupra celor 16 „aspecte principale” identificate anterior, oferind informații despre a) relevanța lor pentru fiecare context național și b) posibile practici de adoptat. Pentru fiecare „aspect principal”, s-a menționat, de asemenea, un exemplu de bună practică aferentă deja identificată în Europa pentru a-i ajuta pe participanți să abordeze partea esențială a subiectelor.

După ce au fost colectate rezultatele de la cele cinci țări, s-a efectuat o analiză comparativă prin utilizarea unei abordări ascendente: au fost analizate contribuții, sugestii și probleme, care au fost grupate la final în jurul unor teme comune pentru a înțelege mai bine care este „situația” fiecărei țări în ceea ce privește informațiile privind competențele în sectorul energiei electrice.

TEMA 1

Abordarea unei oferte fragmentate de educație și de formare

TEMA 2

Obținerea unei înțelegeri comune cu privire la nevoile de competențe ale companiilor

TEMA 3

Abordarea sarcinii financiare

THEME 4

Atragerea tineretului și adoptarea bunelor practici din alte sectoare

TEMA 1

ABORDAREA UNEI OFERTE FRAGMENTATE DE EDUCAȚIE ȘI DE FORMARE



Toate țările au raportat că, în multe cazuri, oferta de educație și de formare este variată și complicată. Această eterogenitate face ca furnizarea educației și a formării să fie foarte dificil de înțeles și cartografiat pentru o gamă largă de părți interesate, inclusiv pentru tineri, pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru companiile de la diferite niveluri. Mai exact, percepția tuturor țărilor este că o astfel de ofertă ar trebui să fie mai bine adaptată la nevoile actuale și viitoare ale industriei.

PROBLEME PRINCIPALE

- **Italia și Franța** evidențiază fragmentarea ofertei sectoriale de formare și de educație, care tinde adesea să reflecte nivelul mai regional, nefiind aliniată la sistemul național mai extins. În Franța în special, există o percepție conform căreia furnizarea de formare vizează mai mult nevoile unei anumite companii, și nu beneficiile profesiilor în general.
- În **Ungaria**, furnizorii de formare și de educație sunt consolidați, dar nu sunt conectați între ei.
- În **Suedia** este necesar de urgență ca furnizorii de formare să fie răspândiți geografic într-o măsură mai mare, precum și ca planificarea și coordonarea să se facă pe termen lung: formarea este organizată în funcție de nevoile pe termen scurt.



SOLUȚII POSIBILE



Pentru toate cele cinci țări, punerea la dispoziție a unei **interfețe/platforme/baze de date unificate**, în care să fie cartografiate și enumerate toate cursurile sectoriale, este percepută ca fiind foarte benefică. Printre exemplele de acțiuni în această direcție se numără:

- Exemplul **Ungariei**: baza de date națională a Oficiului Central de Statistică, KSH⁶ (deși nu există o interfață unică pentru industria energiei electrice în care să fie afișate separat toate cursurile disponibile).



SOLUȚII POSIBILE

- Exemplul **Franței**: platforma online „DATA DOCK”⁷, în care sunt cartografiati furnizorii de formare.
- Exemplul **Italiai**: „Atlasul profesiilor” creat de INAPP (Institutul Național pentru Analiza Politicii Publice)⁸. În această privință, agenția națională „ANPAL”⁹ poate juca un rol important în ceea ce privește activarea sa și armonizarea informațiilor.
- Exemplul **Spaniei**: oferta de formare poate fi găsită mai ușor datorită unei platforme unificate, în special pentru cursuri la un nivel educațional mai ridicat. Rapoartele de fezabilitate privind calificările realizate de INCUAL (Institutul Național pentru Calificări)¹⁰ este un bun exemplu în această direcție.

Pentru a obține o imagine generală consecventă asupra sectorului, aceste platforme nu doar colectează furnizorii de formare și oferta de formări disponibile, ci și integrează informații complementare, în special cererea specifică din partea industriei, și anume ce nevoi au companiile din punctul de vedere al competențelor, abilităților și profesiilor.

⁶ <https://www.ksh.hu/?lang=en>

⁷ <https://www.data-dock.fr/>

⁸ https://atlantelavoro.Enapp.org/atlante_professionisti.php

⁹ <https://www.anpal.gov.it/>

¹⁰ <https://Encual.educacion.gob.es/>

TEMA 2

OBȚINEREA UNEI ÎNȚELEGERI COMUNE CU PRIVIRE LA NEVOILE DE COMPETENȚE ALE COMPANIILOR



O cartografiere unificată, clară și detaliată a furnizării de formare din cadrul sectorului nu poate fi 100% eficientă și eficace fără o coordonare adecvată și fără o potrivire cu cererea din partea industriei din perspectiva competențelor și a abilităților. Fragmentarea ofertei de formare conduce adesea la un cerc vicios deoarece furnizorii de educație și formare nu au, în multe cazuri, informații despre ceea ce este necesar din punctul de vedere al competențelor și al abilităților, fiindu-le astfel dificil să elaboreze cursuri personalizate. Într-adevăr, rezistența lor poate depinde în mare măsură de faptul dacă știu clar ce să facă și dacă este suficient timp pentru punerea în aplicare: profesorilor și formatorilor trebuie să li se aducă la cunoștință care sunt obiectivele și provocările pentru care depun eforturi.



PROBLEME PRINCIPALE

- În **Suedia**, atât sindicatele, cât și angajatorii au subliniat decalajul dintre modelele de formare și practicile actuale din sector. Deseori, oferta din Suedia este determinată în mare măsură de interesele studenților, nu de nevoile companiilor.
- În **Ungaria**, anticiparea competențelor se face, în principal, la nivelul companiilor, dar schimburile între părțile interesate nu sunt întotdeauna permise (există platforme de intranet închise).
- În **Italia și Spania**, companiile au tendința să nu își partajeze munca și cele mai bune practici în vederea consolidării procesului de anticipare a competențelor pentru întregul sector.
- Companiile din **Spania** nu sunt foarte încrezătoare în procesul lor de stabilire a strategiilor



SOLUȚII POSIBILE

Sunt necesare eforturi de ambele părți, cu sprijinul esențial al partenerilor sociali, al autorităților naționale, precum și al agențiilor de ocupare a forței de muncă. Aceasta presupune în mod inevitabil necesitatea de a **înființa autorități de coordonare** la nivel strategic/sectorial sau de a **le consolida pe cele deja existente**. Cele cinci țări au prezentat numeroase exemple:

- În **Italia** a prezentat rolul ANPAL în calitate de entitate de coordonare.
- În **Franța** a prezentat rolul „Observatoires” în calitate de entități de coordonare.
- În **Spania** a prezentat rolul FUNDAE¹¹ în calitate de entitate de coordonare.
- În **Ungaria** a abordat înființarea Consiliilor pentru competențe în cadrul sectorului cu sprijinul guvernului.

¹¹ <https://www.fundae.es/>

TEMA 3 ABORDAREA SARCINII FINANCIARE



Astfel cum s-a menționat deja, la nivel european, constrângerile financiare reprezintă, de obicei, un blocaj pentru toate părțile la diferite niveluri ale punerii în aplicare.



PROBLEME PRINCIPALE

- În **Franța** și **Spania** există o lipsă generală de informații și a vederii de ansamblu cu privire la fondurile existente, precum și de cunoștințe cu privire la modalitatea de a accesa granturi europene și naționale. Pe de altă parte, nu este clar cum să fie repartizate sau valorificate la maximum fondurile disponibile și cum să se sprijine acest proces.
- În **Suedia**, finanțarea pentru educație este disponibilă pentru studenți prin intermediul împrumuturilor guvernamentale, chiar dacă formarea este într-adevăr costisitoare.
- În **Ungaria**, formarea duală a fost introdusă recent, dar nu este posibilă la nivel sectorial, ci doar la nivelul corporațiilor. În plus, există un deficit de finanțare pentru cercetare și dezvoltare, chiar dacă în prezent este disponibil un program de formare colaborativă la nivel doctoral: acesta este un element nou, prin care guvernul oferă burse pentru finalizarea studiilor academice și oferă susținere atât universității, cât și doctoranzilor.



SOLUȚII POSIBILE

Toate țările au raportat că **rolul guvernului** este esențial în stabilirea unui plan pentru dezvoltarea competențelor și pentru finanțarea sectorului. De asemenea, partajarea costurilor între angajatori și guvern pentru formare poate fi îmbunătățită în cadrul sectorului. Pentru a garanta asigurarea în viitor a competențelor necesare, costurile formării ar trebui să fie distribuite în mod echitabil, iar guvernului i se solicită să contribuie la finanțare.

TEMA 4 ATRAGEREA TINERETULUI ȘI ADOPTAREA BUNELOR PRACTICI DIN ALTE SECTOARE



Atragerea unei forțe de muncă noi tinere și adoptarea bunelor practici din alte industrii au fost teme recurente prezentate de cele cinci țări.



PROBLEME PRINCIPALE

- În ceea ce privește conectarea cu alte sectoare, toate țările subliniază nevoia de a învăța și de a se coordona cu alte industrii pentru partajarea experienței, dar, mai presus de toate, pentru planificarea beneficiilor obținute de pe urma investițiilor în formare. Într-adevăr, coordonarea și cooperarea intersectorială sunt insuficiente (de exemplu, în ceea ce privește sectorul construcțiilor, al ciclului de viață al tehnologiei, al mecanicii, al autovehiculelor, juridic etc.).
- În **Ungaria**, s-a subliniat importanța prezentării oportunităților de carieră înainte ca studenții să se specializeze într-un anumit domeniu. De asemenea, se va lua în considerare mobilizarea burselor disponibile.
- În **Italia**, implicarea familiilor este esențială: mai multe informații le vor fi transmise acestora pentru a crea o cultură răspândită cu privire la sectorul energiei electrice. În plus, părțile interesate de orientarea în carieră ar trebui să fie implicate într-o măsură mai mare, iar rolul mentorului/tutorei trebuie consolidat.
- În **Franța** este necesar să se introducă atât măsurători calitative, cât și cantitative cu privire la eficacitatea acestor inițiative menite să îi atragă pe tineri. În același timp, utilizarea unor instrumente mai interactive (precum realitatea virtuală) este percepută ca fiind benefică pentru creșterea interesului tinerilor în sector.





SOLUȚII POSIBILE

În **Suedia**, angajatorii depun eforturi în mod activ pentru a-i atrage pe elevii din învățământul secundar să aleagă cursurile în domeniul energiei electrice pentru învățământul secundar superior. Eforturile sunt depuse de Energiföretagen, prin organizarea așa-numitelor zile „EBR (Elbyggnadsrationalisering)”.

În **Ungaria**, Asociația Electrotehnică organizează numeroase zile ale carierei și expoziții și sunt, de asemenea, organizate mai multe competiții pentru elevi și expoziții științifice.

Zile ale carierei sunt organizate și în **Italia, Franța și Spania** (în Spania, prin „AULA Madrid”¹⁴).

¹² <https://www.energiforetagen.se/>

¹³ <https://www.mee.hu/>

¹⁴ <https://www.ifema.es/en/aula>

PARTICULARITĂȚI: DIMENSIUNE REGIONALĂ/ NAȚIONALĂ

Sfera de acțiune pentru punerea în aplicare a temelor de mai sus trebuie să țină seama de geografia fiecărei țări, de distribuția regiunilor lor și de nivelul de autonomie de care beneficiază fiecare.

- În **Suedia**, perspectiva regională este importantă pentru evaluarea nevoilor de formare și înțelegerea formării oferite pe teritoriul țării, dar coordonarea între regiuni este, de asemenea, esențială pentru a înțelege poziția țării în dimensiunea sectorială.
- În **Ungaria**, dimensiunea mai mică a țării nu permite ca nevoile de competențe să fie definite la nivel regional; prin urmare, este mai recomandată o acoperire națională.
- În **Italia**, o problemă recurentă este cea a fuzionării dimensiunii regionale cu cea națională, întrucât, în general, regiunile sunt cele care definesc prioritățile de formare.
- În **Franța**, în unele cazuri, companiile nu cunosc toate cursurile de formare disponibile la nivel regional, iar nivelul acestora variază de la o regiune la alta. De asemenea, se întâmplă ca oferta de la nivel regional să se suprapună deseori cu cea de la nivel național: având în vedere întinderea țării, dimensiunea regională este cu certitudine relevantă, dar este necesar să se dezvolte în paralel ambele niveluri.
- În **Spania**, regiunile autonome asigură formare profesională. În acest sens, există incertitudine, în unele cazuri, cu privire la nivelul de autoritate transferat regiunilor autonome ca urmare a modificărilor legislative constante. De asemenea, este necesar să se stabilească reglementări la nivel național.



5. CONCLUZII ȘI ETAPE URMĂTOARE



Acest raport sintetizează diferitele activități din cadrul proiectului. Prin utilizarea unei abordări metodologice mixte, obiectivul principal a fost de a sprijini părțile interesate de la diferite niveluri (partenerii sociali europeni, industria, partenerii sociali naționali, furnizorii de educație și de formare și autoritățile publice competente) să pună în aplicare strategii pentru anticiparea schimbării, cu obiectivul de a soluționa decalajul de competențe între cerere și ofertă și de a crea strategii comune pentru anticiparea constantă a competențelor și pentru adaptarea ofertei. Activitatea de bază a proiectului a fost reprezentată de atelierele de consolidare a capacităților de la nivel național: acestea au stimulat schimburile și cunoașterea reciprocă în rândul părților interesate în contextul EFP în sectorul energiei electrice, **conducând la identificarea temelor-cheie relevante pe care părțile interesate de la nivel național le pot urma ca recomandări principale la nivel național:**

- 1 Încurajarea unui dialog continuu și cuprinzător între diferitele părți interesate pentru a consolida informațiile privind competențele, pentru a anticipa tendințele privind nevoile pieței forței de muncă și nevoile de competențe și pentru a facilita planificarea ofertei corespunzătoare de EFP.
- 2 Abordarea unei oferte de formare variate și fragmentate prin crearea unei interfețe/platforme/baze de date unificate, în care să fie cartografiate și enumerate toate cursurile sectoriale. Această platformă ar trebui, de asemenea, să integreze informațiile suplimentare care derivă chiar din industrie (competențe, abilități, profesii etc.).
- 3 Obținerea unei înțelegeri comune cu privire la tipurile de competențe și abilități căutate de companii. În acest sens, rolul unei autorități de coordonare la nivel strategic/sectorial este esențial.
- 4 Abordarea sarcinii financiare: este important să existe un registru cu fondurile regionale, naționale și europene disponibile. În această privință, rolul guvernului este important în ceea ce privește propunerea unui plan de dezvoltare a competențelor și de finanțare a sectorului.
- 5 Atragerea unei forțe de muncă cu competențe noi și adoptarea bunelor practici din alte sectoare: este necesar să se învețe și să existe coordonare cu alte industrii, precum și să se reflecteze asupra strategiilor prin care sectorul poate deveni mai atrăgător, prin îmbunătățirea instrumentelor, a strategiilor de RU și a sinergiilor dintre companii și furnizorii de formare.
- 6 Luarea în considerare a acoperirii regionale și/sau naționale a acțiunilor, întrucât unele țări au o strategie mai orientată spre nivelul național, în timp ce altele oferă o autonomie mai mare nivelurilor regionale.

Este recomandat să se utilizeze această sinteză, precum și **raportul integral**, ca foaie de parcurs cu mesaje practice și orientări privind consolidarea capacităților, care să fie utilizată nu doar în cele cinci țări vizate, ci în întreaga Europă. Aceasta va contribui la promovarea și îmbunătățirea rolului furnizorilor de educație și de formare, precum și al partenerilor sociali în producerea unor informații privind competențele eficiente și eficiente, în beneficiul sectorului energiei electrice.





EPSU

EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

📍 Rue Joseph II 40, box 5
1000 Brussels, Belgium

☎ +32 2 250 10 80

✉ epsu@epsu.org



EURELECTRIC

📍 Boulevard de l'Impératrice, 66, bte 2
1000 Brussels, Belgium

☎ +32 2 515 10 00

✉ info@eurelectric.org



INDUSTRIALL

EUROPE TRADE UNION

📍 Boulevard du Roi Albert II 5 (bte 10) - B
1210 Brussels, Belgium

☎ +32 2 226 00 50

✉ info@industriall-europe-eu