

Prise de position 2023/147

Il est urgent d'investir dans les travailleurs, la formation et les emplois de qualité pour assouplir le marché du travail et remédier aux pénuries

Document adopté par le 26^{ème} Comité exécutif d'industriAll Europe
Thessalonique, 30 mai 2023 | 2023/147

L'année 2023 est marquée par une situation sur le marché du travail européen considérée comme extrêmement tendue, le nombre de postes vacants étant supérieur au nombre de chercheurs d'emplois et les employeurs se disputant les travailleurs. La Commission européenne a [annoncé](#) que le taux de chômage dans la zone euro avait atteint un niveau historiquement bas de 6,6 %, tandis que le taux d'emploi avait atteint un niveau record de 74,4 %. Ces chiffres doivent être évalués de manière critique, car ils ne reposent pas sur une approche qualitative globale, comme expliqué plus en détail dans le présent document. Néanmoins, pour résumer, le nombre élevé de postes vacants est le résultat d'une précarisation et d'une flexibilisation accrues du marché du travail.

Le marché du travail européen souffre déjà depuis plusieurs décennies de pénuries de compétences. Cependant, depuis l'assouplissement des mesures contre la COVID-19, la situation sur le marché du travail européen est encore plus tendue. Dans le contexte actuel extraordinaire également marqué par une inflation très élevée, combiné aux crises du coût de la vie et de l'énergie, ainsi qu'à la double transition écologique et numérique en cours, ces tensions records sur le marché du travail représentent un enjeu supplémentaire pour une relance durable et une Europe compétitive qui crée des emplois de qualité.

Les employeurs ont réagi très rapidement en prônant la migration de travailleurs comme la solution clé à ce problème complexe. La Commission européenne a réagi de manière similaire, avec la publication, en avril 2022, de son [Paquet « Compétences et talent »](#) qui favorise à la fois la mobilité au sein de l'UE et la migration de pays tiers. En outre, la Commission a déclaré 2023 [l'Année européenne des compétences](#), avec des initiatives visant à promouvoir le développement des compétences, telles que la « stratégie européenne en matière de compétences », mais également la « réserve de talents » et le « partenariat de talents » de l'UE, qui s'appuient sur la politique de migration.

Depuis des décennies déjà, les syndicats mettent en garde contre la pénurie croissante de compétences et réclament des mesures appropriées en matière d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, y compris le développement et le perfectionnement des compétences. IndustriAll European Trade Union et ses membres ont fait de la formation une priorité centrale, avec la première revendication commune européenne pour un droit individuel à la formation adoptée en 2005. Au niveau national, nos membres ont activement participé aux efforts de formation à tous les niveaux.

En outre, nous avons également réclamé de bonnes politiques industrielles qui créent des emplois syndiqués de qualité, car la formation n'a de sens que dans un environnement riche en emplois de qualité. Un principe que les Etats-Unis semblent avoir compris puisque la nouvelle loi sur la réduction de l'inflation lie directement les incitations fiscales pour les entreprises à des obligations de formation et à la création

de places d'apprentissages. En attendant, malgré sa stratégie européenne en matière de compétences et l'année européenne des compétences, l'UE reste peu encline à proposer des initiatives contraignantes novatrices.

Remédier aux pénuries de compétences actuelles et faire face à la double transition nécessite une approche plus globale qui va au-delà de la formation et de la migration. [Eurofound](#) souligne que tous les pays connaissent les mêmes pénuries de profils, la mobilité des travailleurs ne résoudra donc pas le problème global. Au contraire, elle risque d'aggraver la [fuite des cerveaux](#) qui frappe les Etats membres d'Europe de l'Est et les pays frontaliers de l'Europe. Tous les pays ont besoin de compétences et de qualifications car elles sont essentielles à la convergence vers le haut. Le contraire ne fera que creuser davantage le fossé déjà important entre les Etats membres. Il en va de même pour la migration en provenance d'autres continents. Notre évaluation rejoint celles de l'[OCDE](#) et du [FMI](#) qui considèrent que la migration n'est pas une solution durable, et [Eurofound](#) ne la voit que comme une solution à court terme.

En outre, la migration de main-d'œuvre en tant que solution à court-terme aux pénuries de compétences comporte certains risques qu'il convient de traiter par une réglementation claire qui protège les travailleurs migrants et garantissent un salaire égal pour un travail égal. Cette réglementation doit reposer sur le principe de l'égalité de traitement ; elle pourrait sinon entraîner un nivellement par le bas qui permettrait aux employeurs d'exploiter les travailleurs migrants en les payant moins pour le même travail que celui exécuté par des travailleurs locaux. Cette situation pourrait être facilement évitée si le droit d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement était correctement appliqué dans l'ensemble de l'UE, de sorte que les travailleurs migrants puissent être protégés par leur syndicat. Malheureusement, les travailleurs migrants sont très souvent empêchés d'adhérer à un syndicat, soit en raison des réglementations nationales, soit à cause des activités antisyndicales de la part des employeurs.

Entretemps, de plus en plus d'institutions pointent du doigt la qualité et l'attractivité des emplois comme étant la principale raison des pénuries. L'[OCDE](#) montre que la hausse du nombre de postes vacants est liée à la hausse des taux de démission et appelle ce phénomène « la grande démission ». Sur un marché du travail sous tension, le pouvoir de négociation des travailleurs augmente. Les travailleurs n'acceptent plus les emplois mal payés et les de mauvaises conditions de travail, mais ils démissionnent et cherchent de meilleures opportunités. Le [FMI](#) et la [Commission européenne](#) préconisent également une hausse des salaires et l'amélioration des conditions de travail comme solution pour attirer les travailleurs. [Eurofound](#) [souligne](#) qu'améliorer la qualité des emplois est essentielle pour remédier aux pénuries actuelles et précise que les compétences ne peuvent pas résoudre à elles seules le problème. De plus, le [CEDEFOP](#) souligne que tous les secteurs où les salaires et les conditions de travail sont médiocres connaissent des problèmes de pénuries. 70 % des entreprises font état de pénuries de compétences, mais peu d'entre elles établissent un lien avec l'absence de mesures incitatives pour attirer et retenir les travailleurs.

Les pénuries de compétences actuelles ne sont pas uniquement le résultat de situations extraordinaires telles que la crise de la COVID-19 et la double transformation. C'est donc une erreur de se concentrer uniquement sur la migration plutôt que de choisir des solutions durables basées sur des investissements dans la formation et les emplois de qualité. Les pénuries de compétences actuelles sont le résultat d'un manque de planification stratégique de la main d'œuvre, d'un sous-investissement dans les capacités de production industrielles, d'un manque d'investissements financiers dans la formation ainsi que le résultat de plans de suppression d'emplois qui ont été décidés sur la base d'une vision à court terme des employeurs et qui se sont traduits par une perte de savoir-faire. Cette situation résulte également de l'absence d'une véritable politique industrielle, d'éducation et de formation, qui encourage les investissements stratégiques dans l'éducation et la formation et qui favorise l'apprentissage tout au long de la vie.

Pour industriAll Europe, résoudre les pénuries de compétences passe par une approche globale qui repose sur une politique industrielle, des politiques de l'emploi et sociales, des politiques actives de marché du travail et des politiques d'éducation et de formation ainsi que par des négociations collectives. Dans cette prise de position, nous présentons notre analyse fondée des facteurs à l'origine des tensions actuelles sur le marché du travail et des pénuries de compétences, et nous proposons des recommandations aux responsables politiques, aux employeurs et aux syndicats.

Au-delà des discours : la réalité des pénuries en Europe

Les employeurs parlent volontiers de « pénuries de main d'œuvre » et prétendent qu'il n'y a pas suffisamment de travailleurs disponibles sur le marché du travail européen pour pourvoir leurs postes vacants et que la migration est nécessaire. Toutefois, un examen plus approfondi des données disponibles montre que le principal problème n'est pas le nombre de travailleurs disponibles. Le problème est plutôt le nombre de travailleurs possédant les compétences adéquates et surtout prêts travailler pour le salaire et dans les conditions que proposent actuellement les employeurs. Il est donc préférable de qualifier ce que nous observons de « pénuries de compétences » et de manque de postes vacants attrayants et de qualité.

Il manque des indicateurs¹ de qualité dans la plupart des débats concernant les tensions actuelles sur le marché du travail. Nous observons une explosion d'offres d'emploi peu attrayantes, de mauvaise qualité, voire précaires. L'augmentation la plus importante concerne les offres d'emplois proposant le salaire horaire le plus bas et des horaires empêchant toute vie sociale (la nuit ou les samedis et dimanches), avec peu d'autonomie, une forte pression et une flexibilité excessive². Ces emplois sont généralement occupés par des travailleurs migrants moins instruits, plus jeunes (tous les groupes vulnérables), et leur participation au marché du travail a augmenté au cours de l'année passée³. Il n'est pas surprenant que la plupart des travailleurs n'acceptent pas de telles conditions. Les employeurs doivent investir dans l'attractivité et la qualité des emplois, et ne pas faire le choix du dumping social.

Cette hausse de la précarité se reflète le mieux dans la situation des jeunes sur le marché du travail européen. Depuis la crise financière de 2008-2009, le chômage des jeunes a explosé, et il persiste encore même sur le marché du travail qui connaît aujourd'hui un resserrement record. Le chômage des jeunes est de 13 % en moyenne dans l'UE, avec des niveaux dramatiques dans de nombreux Etats membres, notamment en Grèce (28,6 %), en Espagne (26,9%), en Italie (24%), en Roumanie (22,7%), en Slovaquie (19,5%) et France (17%). Les niveaux de jeunes qui sont sans emploi et qui ne suivent ni études, ni formation (NEET) sont encore plus inquiétants puisqu'il sont en moyenne de 13,1 % dans l'UE.

Il est faux de dire que les jeunes ne veulent pas travailler. En effet, les « chanceux » qui ont trouvé un emploi décrivent des conditions précaires : 47 % des jeunes travailleurs ont un contrat temporaire, contre 10 % de l'ensemble des travailleurs ; 1 jeune travailleur sur 10 a un contrat temporaire non volontairement ; 31 % des jeunes travailleurs (notamment des femmes) ont un emploi à temps partiel pour joindre les deux bouts. Le problème réside plutôt dans l'attractivité et la qualité des emplois.

¹ Le rapport de benchmarking de l'ETUI (2023) propose plusieurs types d'indicateurs de qualité, y compris pour le sous-emploi, etc.

² S'appuyant sur l'enquête de l'UE sur les forces de travail (2019), sur la base des données d'Eurostat aux niveaux des pays et des secteurs

³ S'appuyant sur l'enquête sur la structure des salaires (2018), sur la base des données d'Eurostat aux niveaux des pays et des secteurs

Le nombre d'heures travaillées est une preuve supplémentaire que la tension sur le marché du travail est due à une hausse d'emplois vacants de qualité médiocre et non attrayants. Contrairement à la plupart des attentes, le nombre d'heures travaillées [reste](#) encore inférieur à celui d'avant la pandémie. D'un autre côté, nous avons un nombre record de personnes actives et un taux de chômage historiquement bas. Cela signifie probablement que de nombreux travailleurs ne travaillent pas à temps plein et que les employeurs les emploient dans le cadre de différents arrangements pour réduire les coûts. Les données du CEDEFOP sur le [travail à temps partiel involontaire](#) et les travailleurs sous-employés prouvent ce constat.

Une autre contradiction réside dans le fait que les employeurs font pression en faveur des travailleurs migrants tout en prévoyant des licenciements massifs dans les mois à venir. Le [secteur de la tech](#) est à l'origine de cette tendance. Une fois de plus, il faut une politique publique pour empêcher le dumping social et garantir un salaire égal pour un travail égal et le respect des conventions collectives et des réglementations du travail.

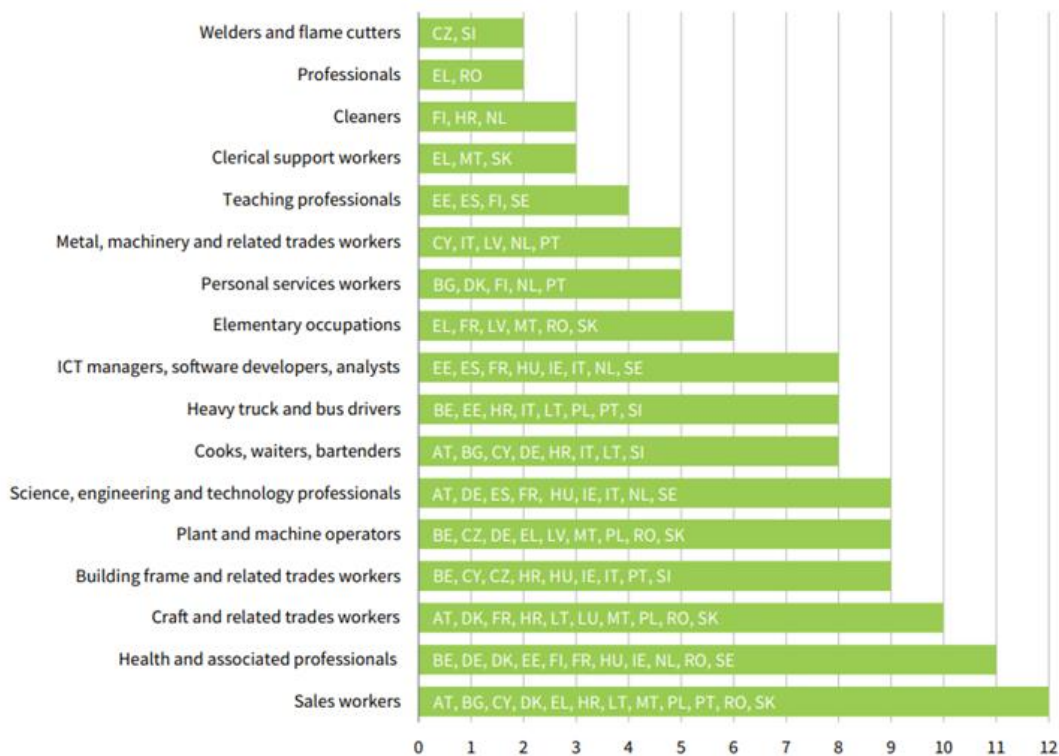
La réalité sur le terrain dans l'industrie

Dans les pays de l'[OCDE](#), le nombre d'emplois vacants a augmenté principalement dans les secteurs de l'industrie manufacturière, des services et de la construction. Ce sont les entreprises manufacturières d'Europe de l'Est qui connaissent les plus importantes pénuries. Les pays du Nord et de l'Ouest connaissent aussi des pénuries dans les secteurs manufacturiers, mais principalement dans les services. La situation dans les pays d'Europe du Sud est moins critique (9 % des entreprises manufacturières ont signalé que les pénuries de main d'œuvre limitaient la production). Dans l'ensemble, les entreprises manufacturières ont signalé que les taux de pénurie de main d'œuvre étaient 8,5 % plus élevés au 2^{ème} semestre 2022 qu'avant la pandémie.

En outre, une analyse plus précise des différents secteurs manufacturiers dresse un tableau contrasté. Les employeurs [signalent](#) des difficultés à retenir les travailleurs, notamment dans les secteurs du textile, de la production non métallique et de la métallurgie. C'est dans les secteurs de la chimie, de l'extraction minière et de l'énergie que les problèmes de rétention [sont](#) les moins importants. Là encore, l'attractivité et la qualité des emplois font la différence. A titre d'exemple, le secteur textile est connu pour son taux élevé d'emplois non syndiqués et mal rémunérés ainsi que pour ses mauvaises conditions de travail (notamment pour les femmes), tandis que les secteurs de la chimie et de l'énergie bénéficient de bonnes conventions collectives qui garantissent des salaires élevés et de bonnes conditions (y compris le droit à la formation).

La solution de facilité privilégiée par les employeurs, à savoir la migration, au lieu d'investir dans les emplois de qualité et la formation dans l'UE ne fera que creuser davantage le fossé entre les pays de l'UE. L'[enquête](#) d'Eurofound révèle que les employeurs ont le plus de mal à retenir les travailleurs dans les secteurs industriels en Roumanie, en Hongrie, en République tchèque et en Slovaquie, la mobilité intra-UE étant particulièrement élevée dans ces pays. A l'inverse, la Suède, le Danemark, la Finlande, le Luxembourg et l'Irlande sont les pays avec le moins de difficultés.

En outre, tous les pays [manquent](#) de profils similaires avec des niveaux différents de compétences, (opérateurs de machines, professionnels des STIM, etc.), de sorte que la migration ne constitue pas une solution durable.



Graphique 1 : principaux métiers avec des pénuries – nombre de pays fait état de pénuries dans différents métiers.
Source : Eurofound. Tackling labour shortages in EU Member States (2021)

Les secteurs industriels [éprouvent](#) les plus grandes difficultés à trouver des travailleurs qualifiés, ce qui montre que le problème n'est pas une pénurie de main d'œuvre, mais une pénurie de compétences. [Eurofound](#) a indiqué qu'en 2020, 55 % des entreprises qui recrutaient ou essayaient de recruter des spécialistes des TIC ont eu du mal à pourvoir ces postes vacants.

A l'exception générale des professionnels en STIM, les pénuries concernent surtout les emplois qui ne nécessitent pas de hautes qualifications, mais plutôt des compétences moyennes. Il s'agit principalement de compétences techniques qui peuvent être acquises par le biais d'une formation, y compris par l'enseignement professionnel ou les programmes d'apprentissage en alternance, mais surtout par le biais de formations sur le terrain.

Ici encore, le principal problème est la réticence des employeurs à investir de manière adéquate dans la formation et les emplois de qualité. Même dans les pays ayant une longue tradition de formation, comme l'Allemagne, les syndicats [signalent](#) que « les entreprises n'ont jamais été aussi peu nombreuses à former qu'aujourd'hui ». Malheureusement, la plupart des entreprises attendent aujourd'hui des solutions gratuites de la part des autorités publiques et refusent d'investir dans leur propre main d'œuvre.

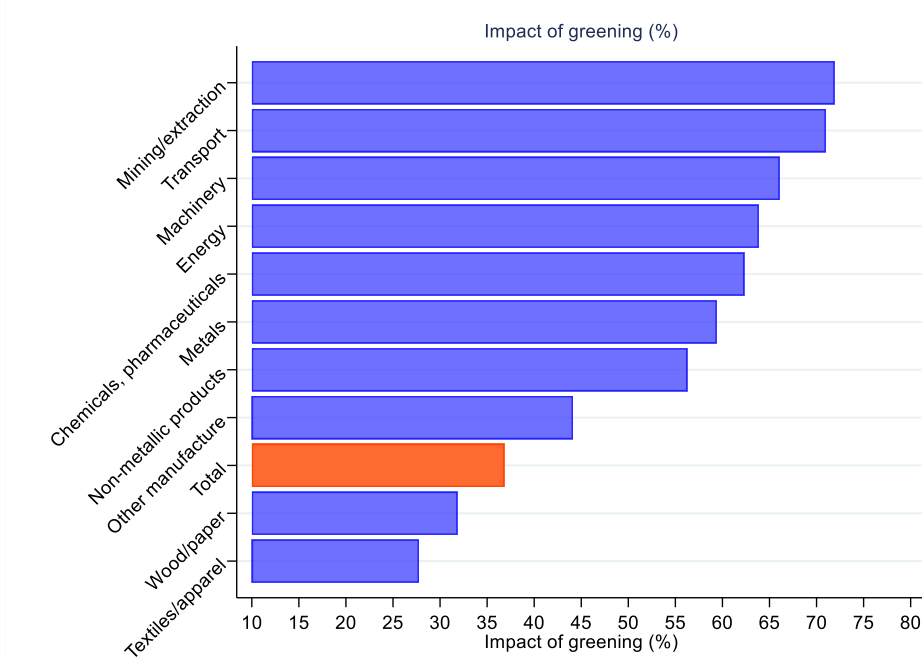
Le problème est similaire en ce qui concerne l'inadéquation des compétences, qui n'a pas augmenté après la pandémie. Les employeurs citent souvent l'inadéquation des compétences comme étant un problème fondamental en oubliant que l'une des solutions à ce problème est d'investir dans des formations sur le terrain. S'il est essentiel pour les entreprises d'innover rapidement, il n'est pas possible (voire souhaitable selon certains) d'attendre du système éducatif public qu'il s'adapte instantanément aux besoins quotidiens des entreprises. Le [CEDEFOP](#) estime que l'inadéquation des compétences est normale étant donné que les travailleurs ne peuvent pas tout savoir lorsqu'ils commencent un nouveau travail. Les entreprises doivent donc investir davantage dans leur personnel.

Des politiques publiques ainsi qu'un dialogue social et des négociations collectives forts peuvent résoudre le problème. L'Europe a besoin de conditionnalités sociales pour les financements publics et les incitations fiscales, à l'instar de la loi américaine pour la réduction de l'inflation, qui prévoit des obligations de formation, dans le respect des conventions collectives, et la création de places d'apprentissage pour les entreprises recevant des aides publiques. En outre, nous observons que dans les pays où les partenaires sociaux travaillent ensemble en toute bonne foi, comme en [Suède](#), des conventions collectives historiques sont transposées dans la loi afin de garantir que les acteurs publics et privés coopèrent avec les partenaires sociaux pour répondre aux besoins en compétences. Aux Pays-Bas, les partenaires sociaux du secteur de la métallurgie ont uni leurs forces pour lutter contre les pénuries de compétences. Nous avons besoin de plus d'exemples de ce type.

Les risques de ne pas investir dans les compétences : entraver la productivité et la compétitivité

Se concentrer sur la migration, plutôt qu'investir dans des emplois de qualité et dans la formation, nuira à la productivité et à la compétitivité de l'Europe, et menacera la double transition écologique et numérique. La double transition a lieu simultanément dans tous les pays d'Europe. La migration ne peut donc pas relever à elle seule l'enjeu des compétences.

L'écologisation devrait avoir des répercussions massives sur les emplois de l'industrie comme illustré ci-dessous.



Graphique 2. Répercussions de l'écologisation sur les métiers. Source : ETWCS 2021

Le défi est de taille. Les changements au sein de la construction automobile sont révélateurs de ce qui attend l'industrie européenne en vue de la double transition écologique et numérique : l'émergence de profils professionnels complètement nouveaux et la nécessité d'intensifier les programmes de formation pour répondre aux demandes croissantes. Selon l'Alliance européenne pour les batteries, 800 000 travailleurs requalifiés sont nécessaires pour atteindre les objectifs ambitieux de l'UE dans le domaine des batteries, alors que l'étude du BCG pour la plateforme européenne de l'électromobilité prévoit que 2,4 millions de travailleurs du secteur automobile devront suivre une nouvelle formation d'ici 2030.

Les pénuries de compétences peuvent être le talon d’Achille de la transition écologique, à moins que les responsables politiques et les employeurs ne prennent leur responsabilité et ne dépassent les discours sur la formation et les compétences pour passer à des actions concrètes. Nous constatons déjà les effets de politiques publiques insuffisantes pour garantir une transition juste. Le dernier [rapport annuel d’investissement](#) de la banque européenne d’investissement met en garde quant au fait que l’UE n’a actuellement pas les compétences nécessaires à sa transition vers les technologies propres. Selon le rapport, environ 85% des entreprises ont déclaré qu’une pénurie de compétences était un obstacle aux investissements. Il est décevant de constater que les entreprises n’investissent pas dans le développement des compétences sans incitation extérieure. Il est donc essentiel d’imposer des conditionnalités sociales liant les financements publics ou les incitations fiscales à la formation. Les Etats-Unis ont montré à l’Europe que cela était possible en liant les incitations fiscales pour les entreprises à la formation dans l’IRA.

L’absence de conditionnalités sociales dans les programmes de financements publics ne fera qu’aggraver la situation, comme le montre parfaitement la situation paradoxale que connaît actuellement l’industrie. Des centaines de milliers de travailleurs en Europe sont soumis à des régimes de chômage partiel en raison de la crise des prix de l’énergie et de problèmes dans la chaîne d’approvisionnement. C’est du temps perdu pour les travailleurs et leurs industries – un plan SURE 2.0 doit inclure des conditions obligatoires de reconversion et de qualification. Le plan SURE a fait ses preuves pendant la pandémie en aidant 2,5 millions d’entreprises à conserver 31 millions de travailleurs en 2020, selon un rapport publié l’année dernière. La période actuelle de réduction de l’activité ou de la production devrait être mise à profit pour développer ou perfectionner les compétences de la main d’œuvre.

Les employeurs devraient avoir une responsabilité et un intérêt naturel à investir dans le maintien d’une main d’œuvre qualifiée. Comme nous l’avons affirmé dans notre [Manifeste pour une transition juste](#), nous avons besoin d’un cadre juridique européen pour l’anticipation et la gestion de la transition juste, qui reconnaît le rôle crucial que l’information, la consultation et la participation des partenaires ainsi que les négociations collectives jouent dans l’anticipation du changement et le changement des besoins en compétences. Ce cadre juridique européen doit s’assurer que la veille des compétences, à savoir l’anticipation des besoins en compétences, est renforcée par une planification stratégique des compétences et des emplois dans chaque entreprise, chaque région et chaque secteur, avec l’implication totale des partenaires sociaux, des prestataires de FEP et des autorités publiques, qui sont les plus aptes à accompagner des changements structurels.

La transition numérique est principalement menée par les entreprises qui investissent dans les nouvelles technologies en vue de réaliser d’énormes gains de productivité. La numérisation peut être à la fois une réponse aux pénuries de compétences et en être la cause. Toutefois, selon [les perspectives économiques numériques de l’OCDE pour 2020](#), la réussite des entreprises à l’ère du numérique dépend de travailleurs dotés de bonnes compétences numériques, ce qui nécessite des investissements dans l’éducation, la formation et l’apprentissage tout au long de la vie. Les employeurs ont la responsabilité de faciliter l’accès à la formation continue pour tous les travailleurs sur le lieu de travail.

En outre, l’utilisation de l’intelligence artificielle (IA) et de la robotique avancée sur le lieu de travail est considérée par certains comme une solution aux pénuries de compétences. Toutefois, il ne s’agit pas d’une solution miracle pour résoudre le problème et cela comporte également certains risques en ce qui concerne la qualité des emplois, en entraînant potentiellement une dévalorisation des tâches des travailleurs et une déqualification. En vue de la transition numérique, les employeurs doivent proposer une formation appropriée aux travailleurs qui exercent aujourd’hui un emploi susceptible d’être pris en charge par l’IA demain. Ils ne peuvent pas sélectionner les personnes qu’ils envoient en formation et laisser de côté ceux qui en ont le plus besoin. Ils doivent assumer les coûts de la formation continue et des nouvelles qualifications. Notamment en ce qui concerne les compétences numériques, les employeurs ont

déjà reconnu leur responsabilité dans la prise en charge des coûts des formations dans [l'accord des partenaires sociaux européens sur la numérisation](#). Dans un secteur numérique en pleine mutation, il est essentiel d'anticiper et de gérer en permanence les besoins en matière de compétences et de formation, afin d'éviter que le manque de compétences n'entrave les investissements des entreprises.

Dans le contexte actuel, où la plupart des acteurs de l'UE s'affolent à la recherche d'une réponse adéquate à l'IRA américain, en se concentrant sur les subventions et la compétitivité, il est frappant de constater que le défi des compétences n'est abordé que par le biais de mesures douces dans le plan industriel du Pacte vert de l'UE. Les États-Unis n'ont pas commis cette erreur dans leur IRA. Ils ont reconnu que la compétitivité est basée sur des emplois de qualité et une main d'œuvre qualifiée et ont donc lié les subventions publiques et les incitations fiscales à l'obligation pour les entreprises d'investir dans ces domaines. En Europe, nous ne voyons pas de liens directs entre les aides publiques et les obligations de formation, ni la création d'emplois de qualité, bien que la fondation de l'UE, Eurofound, ait prouvé les effets négatifs des pénuries sur la compétitivité : les pénuries n'entraînent pas seulement une baisse de la productivité et du potentiel de croissance, elles découragent également les investissements directs étrangers, réduisent la compétitivité mondiale, diminuent l'innovation et posent des problèmes dans la mise en œuvre des programmes d'investissement public. Elles ont également des répercussions négatives sur les travailleurs, en augmentant l'intensité du travail et le stress, et en détériorant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Des solutions existent : nos revendications

Revendications générales :

- Un droit individuel à la formation négocié collectivement et garanti de préférence par une convention collective afin d'assurer l'accès à la formation pour TOUS, quel que soit l'âge (jeunes/seniors), le genre, le niveau professionnel (cols blancs/cols bleus), le type de contrat (à durée indéterminée, précaire) ;
- Des formations de qualité aboutissant à des qualifications validées (garantie de qualité) et reconnues (grâce à un cadre de qualité comparable d'un État membre à un autre) ;
- L'obligation d'élaborer des prévisions en matière de compétences aux niveaux sectoriel et régional (par ex., des observatoires locaux sur les compétences) et au niveau de l'entreprise (par ex., une planification stratégique des compétences, y compris une orientation professionnelle) ;
- De meilleurs investissements publics et privés dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP). L'EFP par le travail (pour s'adapter à un emploi) doit être gratuit pour les travailleurs pendant les heures de travail ;
- L'implication totale des syndicats (et des partenaires sociaux en général) dans toutes les initiatives et stratégies en matière de compétences aux niveaux de l'entreprise, local, sectoriel et national ;
- Encadrer les politiques industrielles et d'emploi pour veiller à ce que le développement et le perfectionnement des compétences aboutissent à des emplois de qualité/durables dans des industries prospères.

Revendications envers les responsables politiques :

- **Fixer des conditionnalités sociales qui lient toutes les aides publiques et les incitations fiscales au niveau européen et national à la création d'emplois de qualité, au respect des négociations collectives et des droits syndicaux ainsi qu'à la formation ;**
- Veiller à ce que tous les travailleurs aient accès à l'éducation et à la formation, quel que soit leur âge, genre, niveau professionnel ou type de contrat ;
- Développer des stratégies en matière de compétences aux niveaux national, régional et local avec la participation totale des syndicats, y compris dans la conception et la mise en œuvre des programmes de formation ;
- Exploiter pleinement toutes les possibilités de financement européen afin d'augmenter les budgets publics consacrés à l'apprentissage tout au long de la vie ;
- Coopérer avec les partenaires sociaux à tous les niveaux pertinents pour atteindre les objectifs du plan d'action du Socle européen des droits sociaux d'ici 2030 (au moins 60% de tous les adultes devraient suivre une formation chaque année, et au moins 80% des personnes âgées de 16 à 74 ans devraient avoir des compétences numériques de base) ;
- Veiller à ce que les systèmes de protection sociale et les politiques de l'emploi soient conçus de manière à faciliter les transitions entre emplois, y compris entre les secteurs, en offrant des régimes adéquats, une sécurité des revenus, une orientation professionnelle et des services de soins (conformément à la recommandation du Conseil sur la garantie d'une transition équitable vers la neutralité climatique) ;
- Lutter contre l'exploitation des travailleurs migrants en garantissant l'égalité de traitement à travail égal, la participation des syndicats, tant dans les pays d'origine que de destination, aux niveaux appropriés, et veiller à ce que des exigences minimales et des normes de qualité soient imposées aux agences d'emploi privées, conformément à la convention C181 de l'OIT ;
- Garantir un système clair et comparable de reconnaissance des compétences/qualifications afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement pour les travailleurs migrants.

Revendications envers les employeurs :

- Investir dans les travailleurs, la planification de la main-d'œuvre et la formation : offrir des emplois de bonne qualité et augmenter les financements et l'accès à la formation sur le terrain ;
- Veiller à ce que tous les travailleurs soient dotés des compétences adéquates pour faire face à la transformation des industries grâce à une formation de qualité et gratuite pendant les heures de travail ;
- Engager un dialogue social et des négociations collectives aux niveaux sectoriel et de l'entreprise pour garantir l'identification des compétences et un programme de formation adéquat pour tous les travailleurs ;
- Veiller à ce que les périodes de réduction de la charge de travail soient utilisées pour la formation, en particulier en prévision de la double transition, mais aussi pour d'autres formations pertinentes ;

- Assurer la validation de la formation formelle et non formelle par des qualifications et des formes concrètes de compensation ;
- Participer à la réindustrialisation.