

PRINCIPE 1 Education, formation et apprentissage tout au long de la vie

Actions visant à fixer un socle minimum de droits au niveau européen et des conditions de concurrence équitables dans le marché unique	Actions visant à établir une convergence à la hausse des conditions de vie et de travail
<p>1. Initiative de l'UE créant des comptes de formation individuels pour les personnes en âge de travailler, y compris le droit à une formation et à des indemnités de formation, le droit à un traitement juste et égal et l'accès à une formation pour tous les travailleurs indépendamment de leur statut professionnel.</p> <p>2. Recommandation pour instaurer un droit à une formation du personnel inclusive, de haute qualité et qualifiante menant à la validation et/ou à la reconnaissance des compétences pour des travailleurs en emploi.</p> <p>3. Suivi effectif de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage de qualité et efficace destiné à ouvrir le droit aux apprentis à des apprentissages de qualité et inclusifs, à une rémunération et des conditions de travail justes et à un contrat.</p> <p>4. Obligation pour les employeurs de signer un contrat de stage dès le début de celui-ci.</p> <p>5. Promotion de la négociation collective pour créer une structure organisationnelle autour du droit à une formation du personnel et à des congés-éducation payés et définir la contribution financière des employeurs au droit à la formation des salariés.</p>	<p>1. Contrôler et mesurer l'accès à la formation dans le but d'arriver à un nombre minimum de jours par an pour chaque travailleur et l'investissement des employeurs dans la formation de leur personnel ; la mise en œuvre des programmes actuels de l'UE, y compris les déclarations communes des partenaires sociaux, portant sur des recommandations pour la zone euro ou des conseils en matière d'investissement pour les États membres. Les objectifs devraient inclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des mesures économiques et/ou d'orientation adéquates pour que le droit à des congés-éducation payés (conformément à la Convention No. 140 de 1974 de l'OIT sur le congé-éducation payé) puisse être effectivement appliqué au niveau européen ; - la garantie d'un accès réel de tous les travailleurs au droit à une formation aux compétences de base, essentielles et professionnelles, y compris les compétences numériques et vertes, à travers la législation européenne et des conventions collectives sectorielles et dans le cadre du processus du Semestre européen, du tableau de bord social et du plan de relance ; - l'accès réel au droit à une formation aussi pour les travailleurs non standards ; - la mise en œuvre de systèmes efficaces de validation des qualifications et compétences acquises par les travailleurs à travers des apprentissages non formels et informels ou l'expérience professionnelle. <p>2. Des fonds européens suffisants pour soutenir le développement de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, en particulier à travers le FSE+ mais aussi le fonds européen d'ajustement à la mondialisation et un fonds européen de transition.</p> <p>3. Indicateurs : analyse des investissements des entreprises consacrés à la formation professionnelle du personnel par rapport à la masse salariale.</p> <p>4. Aides publiques aux syndicats pour informer les travailleurs des opportunités de formation au niveau de l'entreprise, par ex. par des « représentants/ ambassadeurs de la formation ».</p> <p>5. Assurer un soutien effectif aux travailleurs peu qualifiés, en particulier ceux qui risquent de perdre leur emploi, pour leur permettre d'accéder à une formation aux compétences de base, essentielles et professionnelles.</p>