

Mobilité sur le marché du travail et apprentissage tout au long de la vie



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Mobilité sur le marché du travail et apprentissage tout au long de la vie



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Boulevard du Roi Albert II, 5 • B - 1210 Bruxelles

Tél.: +32 2 224 04 11 • Fax: +32 2 224 04 54 / 55

e-mail: etuc@etuc.org • www.etuc.org



AVEC LE SUPPORT FINANCIER
DE LA COMMISSION EUROPÉENNE





Préface

Dans le cadre de l'année européenne de la mobilité des travailleurs organisée par la Commission européenne en 2006, la CES a engagé une étude pour le marché du travail et l'apprentissage tout au long de la vie.

Cette étude et le rapport ont été rédigés par Petri Lempinen, conseiller responsable de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et Michel Joubier, membre du groupe de travail « éducation et formation tout au long de la vie » de la CES .

Cette étude a été réalisée sur base d'un questionnaire et des réponses de nos affiliés et a été finalisée lors d'une conférence qui s'est déroulée le 8 novembre 2006.

Cette étude indique qu'il existe bien plusieurs types de mobilités : « géographique, professionnelle ... » qui s'entrecroisent et que les réponses peuvent être différentes d'un pays à l'autre.

Cependant, elle montre la corrélation existant entre la sécurisation des parcours professionnels, l'approfondissement et la formation tout au long de la vie, la validation des compétences formelles et informelles, leur « transférabilité ». Elle confirme également le besoin d'un dialogue social fort à tous les niveaux, en particulier au niveau des branches professionnelles.

Joël Decaillon
Secrétaire Confédéral

Table des matières

> Introduction	5
> Situation actuelle	5
Les compétences des travailleurs mobiles	6
> Le dialogue Social Européen relatif à l'apprentissage tout au long de la vie	7
Exemples nationaux de coopération tripartite	8
> Actions syndicales visant à soutenir la mobilité professionnelle	9
Mobilité verticale ou dumping social	10
> Mobilité géographique	10
Exemples nationaux	11
> Accès à la formation et à l'enseignement	12
L'accès aux chômeurs à des actions de formation	14
Mesures spécifiques pour l'accès des salariés et propriétaires de PME au développement des compétences	15
> Les partenaires sociaux et la reconnaissance et la validation de l'apprentissage des compétences	15
Exemples nationaux	16
> Identifier et anticiper les besoins en compétences	18
Exemples nationaux	18
> Conclusions et recommandations	19



Introduction

La Commission européenne a proclamé 2006 "Année européenne de la mobilité des travailleurs". La campagne vise à faciliter la mobilité professionnelle, afin d'aider les Européens à travailler au-delà des frontières et à changer d'emploi.

Par cette campagne, la Commission européenne souhaite informer les citoyens des Etats membres des bienfaits et des coûts de la mobilité géographique et de la mobilité des emplois ou du marché du travail. L'initiative vise à promouvoir l'échange de bonnes pratiques entre les différents acteurs de l'UE.

La mobilité des travailleurs peut être subdivisée en trois catégories. La mobilité professionnelle signifie changer d'emploi. La mobilité géographique signifie quitter son lieu de résidence pour s'installer dans un autre pays, une autre région ou une autre ville afin d'y travailler. Les navettes à l'intérieur d'un même pays et les navettes transfrontalières constituent la troisième catégorie de mobilité des travailleurs.

Un aspect important de la mobilité sur le marché du travail est le transfert entre emploi et chômage. Il s'agit aussi une partie d'une question de genre étant donné que les femmes exercent moins souvent des activités professionnelles que les hommes. A titre d'exemple, en Italie, 36 % des femmes âgées de 35 ans et plus n'ont jamais travaillé, par rapport à 2 % seulement des Italiens.

Ce rapport examine la relation entre la mobilité sur le marché du travail et l'apprentissage tout au long de la vie. Il se concentre en particulier sur les outils et les possibilités qu'ont les partenaires sociaux de promouvoir l'éducation et la formation, afin de permettre la mobilité. L'accent est mis en particulier sur le rôle des syndicats.

L'analyse est basée sur une étude réalisée auprès des affiliés de la CES et sur un rapport d'évaluation final du cadre d'actions relatif au développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, qui date de 2005.

Situation actuelle

D'après une étude d'Eurostat menée en 2003 sur la population active de l'UE, 8,2% des travailleurs au sein de l'UE avaient changé d'emploi après une année (taux de mobilité professionnelle annuelle). Mais il y a de nettes différences en Europe, avec des taux de mobilité professionnelle avoisinant les 13% au Danemark et au Royaume-Uni, contre 5% en Suède et en Grèce. En ce qui concerne le taux d'ancienneté au sein d'un même emploi, dans 9 États membres, plus de 40% de la population active n'a pas changé d'employeur depuis plus de 10 ans, la moyenne globale de l'UE étant d'environ 38%. L'ancienneté moyenne au sein d'un même emploi est de 10,6 ans en Europe, contre 6,7 ans aux États-Unis.

La mobilité transfrontalière n'est pas seulement limitée par des obstacles institutionnels et juridiques entre Etats membres, mais aussi par des barrières culturelles. Eurofound signale dans son étude que les coûts sociaux liés au fait de quitter sa famille, ses amis et sa communauté locale influencent fortement les décisions de départ individuelles. Il faut également comprendre qu'une Europe extrêmement mobile provoquerait de graves problèmes sociaux. A mesure que le nombre de déracinés augmenterait, le sens de la communauté et de la cohésion diminuerait. Du point de vue de l'entreprise ou de l'économie nationale, la mobilité accrue de la main-d'oeuvre pourrait provoquer de graves problèmes en raison de la fuite des cerveaux. La perte de compétences pourrait porter atteinte à la productivité des entreprises, sans pouvoir être compensée par les effets positifs d'une augmentation de la main-d'oeuvre.

D'après Eurostat, près de 1,5 % des citoyens de l'Europe des 25 vivent et travaillent dans un État membre autre que leur pays d'origine – une proportion qui n'a guère changé depuis 30 ans, bien que la mobilité des citoyens soit l'une des valeurs-clés de l'Europe. Chaque année, 7,2% en moyenne des citoyens européens changent de lieu de résidence, 15% justifient ce changement par des raisons professionnelles. Aux États-Unis, en revanche, le pourcentage est de 16,2%, dont 17% pour des raisons professionnelles. Ces chiffres pourraient augmenter étant donné que les travailleurs des nouveaux Etats membres recherchent de meilleurs emplois.

L'enquête Eurobaromètre « Les Européens et la mobilité » révèle que dans l'Europe des 25, un tiers des Européens ont quitté leur

région d'origine au moins une fois dans leur vie. Les salariés qui ont un niveau de formation plus élevé sont davantage susceptibles de changer de lieu de résidence.

La mobilité transfrontalière entre États membres n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années, mais reste peu importante. Selon les statistiques de l'UE, c'est la Belgique qui enregistre le taux le plus élevé, avec 1,7% de ses résidents actifs travaillant dans des pays voisins. En moyenne, 0,2 % seulement de la population active dans l'Europe des 15 fait la navette entre différents États membres.

La libre circulation des personnes est une des libertés les plus fondamentales garantie par le droit communautaire. Mais elle est aussi un préalable à l'édification d'un marché unique et d'un marché européen du travail. La libre circulation des personnes, des marchandises, des services et capitaux dans le marché intérieur est considérée comme un mécanisme essentiel qui génère la croissance économique. Dans ce contexte, les chiffres relatifs aux taux de mobilité ont beau être faibles, ils doivent être envisagés du point de vue des citoyens ordinaires.

Au Danemark et en Suède, les deux pays où la mobilité professionnelle est la plus élevée, les personnes interrogées croient fermement que la mobilité professionnelle bénéficie aux gens (respectivement 72% et 79%). Toutefois, plus de deux tiers des personnes interrogées en Belgique, en Allemagne, en Estonie et en Grèce, émettent des doutes quant aux avantages de la mobilité professionnelle. L'attitude du public semble partagée entre la mobilité en tant qu'opportunité et la mobilité en tant que menace de chômage.

Au niveau microéconomique, les gens évaluent les bienfaits et les coûts de la mobilité avec leur famille et leurs amis. Les possibilités économiques liés à l'emploi ou à un meilleur emploi sont classées en fonction des pertes économiques, culturelles et sociales causées par le changement de résidence. Dans l'avenir, la mobilité de l'emploi pourrait augmenter, en particulier chez les jeunes. La nouvelle génération est confrontée à un marché de l'emploi plus dynamique où le changement continu crée des possibilités. Parallèlement, les changements génèrent l'incertitude car les emplois de longue durée semblent devenir des emplois précaires. Pour l'un, le changement est synonyme d'opportunités dans un parcours professionnel, pour l'autre il est synonyme de menace de perte d'emploi.

Les compétences des travailleurs mobiles

La relation entre les compétences et la mobilité des travailleurs a été officiellement reconnue en 2001, lorsque la Commission européenne a adopté un plan d'action sur les compétences et la mobilité. Dans le plan d'action, on reconnaît que de faibles niveaux de compétences constituent un obstacle à la mobilité professionnelle. Pour surmonter cet obstacle, les systèmes d'éducation et de formation doivent répondre plus efficacement aux besoins du marché du travail.

Un an plus tard, en novembre 2002, les États membres de l'UE, les États de l'EEE, les pays candidats et les partenaires sociaux européens ont adopté la déclaration de Copenhague sur l'amélioration de la coopération européenne dans le domaine de la formation professionnelle. Les actions entreprises dans le cadre du processus de Copenhague visaient à éliminer les obstacles à la mobilité, dus à des différences entre les systèmes d'enseignement, de formation et de qualification des États membres.

L'Union européenne a pris un certain nombre d'autres mesures pour faciliter la mobilité transfrontalière des individus, en protégeant les droits des citoyens mobiles et en augmentant la transparence des marchés du travail.

On estime (étude Maastricht 2004) que les nouveaux emplois en Europe nécessiteront de meilleures compétences et qualifications de la part des travailleurs. En même temps, le marché européen du travail compte 72 millions de travailleurs peu qualifiés ou non qualifiés. Il est essentiel, pour la survie et la prospérité de l'Europe, d'accroître les aptitudes, les compétences et les qualifications de ces citoyens. Après tout, la plupart des nouveaux emplois en Europe seront occupés par des adultes. Étant donné que nous nous attendons à ce que ces nouveaux postes exigent des compétences plus pointues que celles des emplois traditionnels, la question est simple : comment faire en sorte que les Européens soient suffisamment qualifiés pour répondre aux exigences du marché du travail et de la mobilité ?

Au niveau macroéconomique, la mobilité sur le marché du travail est une question d'offre et de demande de main-d'œuvre. D'une part, les demandeurs d'emploi devraient pouvoir travailler en fonction du niveau des compétences, d'aptitudes et de qualifications qu'ils ont acquises. En même temps, les travailleurs devraient avoir la possibilité de voir leurs compétences validées, ou avoir accès à une formation qui leur permettra de chercher



un autre emploi exigeant de nouvelles aptitudes et compétences. De ce point de vue, la question de la mobilité professionnelle est étroitement liée à l'apprentissage tout au long de la vie, et à la validation et à la reconnaissance de l'apprentissage en dehors des institutions de formation, par exemple, sur le lieu de travail. Par ailleurs, les entreprises recherchent une main-d'œuvre appropriée. Du point de vue des travailleurs, la mobilité ne peut donner lieu à un dumping social. Le marché intérieur européen exige une approche sociale dans laquelle les droits des travailleurs sont reconnus et validés. Tant les travailleurs nationaux que les migrants doivent avoir droit à une semaine de travail maximale, à une protection de l'emploi et à des salaires décents.

Dialogue social

Le dialogue social comprend tous les types de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs et porte sur des questions d'intérêt commun concernant la politique économique et sociale. D'après l'OIT, le dialogue social peut exister en tant que processus tripartite, le gouvernement étant une partie officielle au dialogue. Ou bien il peut s'agir de relations uniquement bipartites entre syndicats et organisations patronales, avec ou sans implication indirecte du gouvernement. Les procédures peuvent être informelles ou institutionnalisées et, souvent, elles combinent les deux. Le dialogue social peut intervenir au niveau européen, national, régional, ou encore au niveau de l'entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou combiner les deux.

Le principal objectif du dialogue social est de favoriser l'élaboration d'un consensus et l'implication des principales parties prenantes dans le monde du travail. Des structures et processus fructueux en termes de dialogue social ont le potentiel de résoudre d'importants problèmes économiques et sociaux, d'encourager une bonne gouvernance, de faire progresser la paix et la stabilité sociales et industrielles et de dopper le progrès économique.

Pour faciliter le dialogue social, les travailleurs comme les employeurs ont besoin d'organisations indépendantes et fortes, capables de travailler ensemble vers un objectif commun. Ces partenaires sociaux ont besoin d'un soutien et d'un engagement politique afin que toutes les parties s'engagent dans le dialogue social.

Le dialogue social européen sur l'apprentissage tout au long de la vie

En février 2002, les partenaires sociaux européens mettaient un point final à leurs négociations en adoptant un cadre d'actions visant à développer les compétences et qualifications tout au long de la vie. Il s'agissait de la contribution des partenaires sociaux européens à la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne.

Dans leur proposition, les partenaires sociaux défendent le principe de la responsabilité partagée de tous les acteurs en ce qui concerne quatre priorités. En outre, ils demandent d'intensifier le dialogue et le partenariat aux niveaux appropriés. Les partenaires sociaux croient que le développement des compé-



tences tout au long de la vie dépend de la mise en œuvre des quatre priorités suivantes :

1. identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications,
2. reconnaissance et validation des compétences et qualifications,
3. information, soutien et accompagnement, et
4. ressources.

Trois rapports annuels de suivi et une évaluation finale des actions menées pendant la période 2002-2005 montrent que les partenaires sociaux ont débattu des questions de développement des compétences au sein des États membres de l'UE. Les syndicats et les organisations patronales ont utilisé différents outils pour favoriser l'apprentissage tout au long de la vie, aux niveaux national et sectoriel et au niveau des entreprises.

Ces quatre priorités sont pertinentes pour le thème de la mobilité professionnelle, étant donné que les actions relatives à ces priorités devraient soutenir les travailleurs, les entreprises et les formateurs dans le développement des compétences. Et ce, afin de faciliter la création de nouveaux emplois et permettre une rencontre entre demandeurs d'emploi et entreprises.

La mobilité professionnelle verticale peut être assimilée à une évolution de carrière positive. Le salarié progresse dans son emploi et sa qualification grâce à la prise en compte des acquis de son expérience professionnelle ou d'apports de formation. La mobilité horizontale peut se définir comme la mobilité d'un salarié qui passe d'un emploi à un autre ou d'une entreprise à une autre sans modification de ses compétences et qualifications. C'est notamment le cas lors de la suppression d'emplois dans le cadre de programmes de licenciement ou pour des raisons de délocalisation etc., le salarié étant alors obligé de trouver un nouvel emploi. Le développement des compétences doit favoriser le transfert d'un emploi à l'autre plutôt que de laisser des travailleurs sans emploi en cas de changements.

L'ensemble des organisations syndicales demande le dévelop-

pement de la formation tout au long de la vie comme moyen d'évolution professionnelle pour les salariés, pour l'évolution de la carrière, la promotion sociale, l'amélioration des qualifications.

La mobilité professionnelle en tant que telle ne fait généralement pas l'objet d'un dialogue social. En revanche, la question de la mobilité est abordée sous forme d'apprentissage tout au long de la vie, de formation professionnelle ou de développement des compétences sur le lieu de travail. Ces thèmes font généralement l'objet de négociations tripartites ou bipartites.

Exemples nationaux de coopération tripartite

Le dialogue social sur les aptitudes et compétences est officiellement organisé au sein d'organes tripartites dans des pays tels que Chypre, l'Estonie et la Finlande. Ces organes officiels traitent souvent des questions de formation des travailleurs, d'apprentissage des adultes ou des qualifications. Ils peuvent aussi être chargés d'anticiper les futures aptitudes et compétences sur le marché du travail.

À Chypre le sujet de la mobilité est abordé par le comité tripartite intitulé "The labour Advisory Board" qui est présidé par le ministre du Travail et de la protection sociale et aussi dans le Comité National de l'Emploi. Il existe aussi un certain nombre de comités tripartites qui s'occupent des questions professionnelles telles que les besoins en formation.

En Estonie, les organisations syndicales participent avec les employeurs et les institutions de formation à des conseils professionnels qui font partie du réseau de l'autorité estonienne des qualifications. Les objectifs de ces conseils sont d'élaborer, sur la base d'un accord, de développer et de mettre en œuvre des dispositifs de formation et de qualification pour les salariés. Les syndicats sont aussi impliqués dans l'agrément des qualifications.

En Finlande, les partenaires sociaux sont impliqués dans 33 comités sectoriels d'éducation qui anticipent les besoins secto-



riels en termes de compétences et de qualifications. Par le biais des comités d'éducation nommés par le gouvernement, les partenaires sociaux contribuent également à une formation de développement qualitative, et ils participent à la préparation de la législation portant sur l'éducation et la formation.

Le Royaume-Uni dispose de conseils sectoriels (SSC) qui sont actuellement chargés d'élaborer des normes professionnelles et des stratégies de qualification sectorielles. De nombreux responsables syndicaux seront impliqués dans les groupes de travail des SSC, qui sont responsables de cet aspect des activités des SSC. Mais ce n'est pas le cas de tous les SSC, en particulier ceux où le taux de syndicalisation du secteur est faible et la représentation syndicale au sein du SSC plutôt réduite. Dans certains cas, les responsables syndicaux britanniques sont impliqués davantage dans les activités d'élaboration des cadres d'apprentissage.

En République tchèque, en Italie et au Luxembourg la mobilité professionnelle fait partie du dialogue social. En France, le thème de la mobilité professionnelle ne fait pas encore partie du dialogue social mais il se retrouve dans le débat national sur la sécurisation des parcours professionnels. En Belgique, au niveau national aucun accord entre partenaires sociaux n'évoque directement cette question. Par contre, de nombreux accords interprofessionnels, sectoriels ou d'entreprises contiennent des clauses liées à la formation professionnelle ou à l'outplacement qui abordent de fait la mobilité professionnelle.

Plusieurs pays tels que l'Irlande, Malte, la Roumanie et l'Espagne, signalent que la mobilité professionnelle ne fait pas partie du dialogue social ou qu'il s'agit d'un thème de négociation mineur ou inhabituel au niveau national. En Slovaquie, le thème de la mobilité professionnelle n'est pas abordé dans le dialogue social au niveau national, mais ces questions peuvent figurer parmi les thèmes du dialogue social ou dans les négociations des conventions collectives, au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises.

Actions syndicales visant à soutenir la mobilité professionnelle

Les organisations syndicales s'efforcent également d'améliorer les conditions de travail comme en Belgique pour que la mobilité soit moins subie ou moins nécessaire. A Chypre aussi, les syndicats des services publics sont très impliqués dans le développement de la mobilité verticale.

En République tchèque, ils interviennent également pour soutenir des solutions dans le domaine du logement, dans le cadre de la mobilité horizontale, et des réseaux de transport pour se rendre au travail.

En Estonie, les syndicats demandent à l'État un engagement financier pour la formation et la réorientation professionnelle d'au moins un tiers des salariés, qu'ils soient chômeurs ou en activité, pour améliorer leur employabilité.

En France, la question est posée notamment au travers des revendications syndicales sur la protection de la mobilité ou de la sécurité sociale professionnelle en fonction des organisations syndicales. Cela concerne les garanties pour le salarié que la mobilité soit à l'initiative de l'entreprise, entre l'emploi et le chômage, à l'initiative du salarié, d'une entreprise à l'autre ou d'un territoire à l'autre.

À Malte par contre, au regard de la situation sociale, les demandes concernent plus, actuellement, la sauvegarde de l'emploi, l'augmentation du coût de la vie, l'augmentation des salaires.

En Slovaquie, les revendications syndicales sur la mobilité professionnelle verticale et horizontale font l'objet de négociations au niveau sectoriel et de l'entreprise. Des questions similaires, comme les mesures spéciales pour les transports, les primes pour le logement, font l'objet de négociations.



Mobilité verticale ou dumping social

La mobilité professionnelle est étroitement liée au concept de flexibilité, qui est important tant pour les entreprises que pour les travailleurs. Mais la sécurité est aussi importante pour les travailleurs : une main-d'œuvre qui se sent en sécurité est une main-d'œuvre productive, ouverte à l'innovation et au changement. Par conséquent, il faut trouver un équilibre entre le besoin de flexibilité et la sécurité.

L'apprentissage tout au long de la vie et la formation en tant que droits du travailleur individuel sont un moyen important d'accroître les possibilités des travailleurs de trouver un nouvel emploi, en cas de restructuration sur le marché du travail. Les résultats de l'Eurobaromètre publié en 2006 montrent que "changer d'employeur semble être la meilleure manière d'acquérir de nouvelles compétences et des compétences différentes". 25% des travailleurs déclarent qu'ils ont dû faire appel à d'autres compétences lorsqu'ils ont changé d'employeur, mais 15% seulement ont acquis de nouvelles compétences au sein de leur entreprise.

Il semble que les chances d'améliorer ses compétences au sein d'une entreprise diminuent avec l'ancienneté : 46% de ceux qui n'ont jamais changé d'employeur disent faire appel aux mêmes compétences qu'à leurs débuts, 39% en utilisent davantage et 5% seulement utilisent des compétences différentes.

De plus en plus, dans l'ancienne UE des 15, les emplois industriels disparaissent pour être remplacés par des emplois dans le secteur des services. Les nouveaux emplois sont souvent plus flexibles, moins bien rémunérés, plus précaires, et la perte d'emplois industriels est beaucoup plus importante que la création d'emplois stables dans les services.

Dans le cadre de la concurrence mondiale, les structures économiques évoluent partout en Europe. Les emplois industriels traditionnels semblent disparaître alors que les fabricants industriels recherchent constamment de nouveaux sites, plus rentables. Parallèlement, de nouveaux emplois, de nouvelles entreprises et même de nouveaux secteurs voient le jour. Les services remplacent les emplois industriels perdus, mais il y a un danger de voir augmenter le nombre d'emplois précaires tout comme le nombre d'emplois à temps partiel.

Par ailleurs, cette ère de changements et de restructurations offre des opportunités aux individus et aux communautés. Pour profiter de ces opportunités, il faut investir dans les compétences, en aidant les travailleurs licenciés à se former aux nouveaux emplois productifs, et à faire face aux inégalités entre sexes. Il est possible de répondre au "changement" en Europe en le considérant comme une opportunité favorable à la mobilité verticale, grâce au développement des compétences en prévision des emplois futurs. Pour aboutir à ce résultat, il faut cependant une volonté politique en Europe.

Cependant, il est illusoire de croire que cet agenda des compétences et de la mobilité verticale pourra remplacer l'agenda des droits des travailleurs. Cela reviendrait à accroître l'insécurité et serait contre-productif.

En sortant de l'équation selon laquelle la concurrence est basée sur des conditions de travail précaires, on peut concentrer les stratégies commerciales sur l'innovation et non sur la 'flexploitation' de la main-d'œuvre. Le droit des travailleurs à des pratiques de travail équitables n'est pas un vestige du passé. Au contraire, c'est une base essentielle à la construction de la société de la connaissance de demain.

Les syndicats doivent s'engager davantage dans des discussions sur la réforme structurelle des marchés du travail. Le désir d'accroître la mobilité sur le marché du travail est au cœur des activités syndicales étant donné que les droits et possibilités des travailleurs individuels semblent en être affectés. La vitesse rapide des changements structurels ne doit pas tendre vers une déréglementation des droits des travailleurs ni vers un affaiblissement des syndicats.



Mobilité géographique

Pour les travailleurs, la question de la mobilité géographique se pose dans des situations différentes. A titre d'exemple, la restructuration des entreprises ou la réorganisation du travail au sein d'une entreprise peut contraindre les travailleurs à changer de résidence. Pour les chômeurs, elle devient une réalité lorsqu'ils doivent déménager pour trouver un emploi. Les différences de développement régional obligent les gens à déménager s'ils veulent un emploi. Les régions sont touchées différemment par les restructurations économiques. Dans de nombreux pays, il existe des mesures destinées à favoriser la création de nouveaux emplois dans les régions fortement touchées par le chômage.

Il y a de nettes différences entre pays, étant donné que les États membres diffèrent sur le plan de la région, de la population, de l'économie et du chômage. De nombreux pays ont un petit territoire, et il n'est pas nécessaire de déménager pour trouver un emploi dans une autre région. Par ailleurs, la mobilité peut être nationale ou transfrontalière, en particulier dans l'Europe élargie des 25. Certains nouveaux États membres perdent constamment de la main-d'œuvre au profit des pays de l'Europe des 15. Chypre, par exemple, déclare qu'il n'y a pas de mobilité géographique forcée, en raison d'un chômage relativement faible. Malte, en revanche, est confrontée à un exode des compétences, étant donné que les travailleurs intellectuels quittent l'île. Mais ce point n'a pas été abordé par le syndicat.

Les politiques des États membres de l'UE en termes de migration économique, souvent imposée, devraient être coordonnées. Cette nécessité existe en particulier pour ce qui est de la détermination du volume de l'admission des personnes qui viennent


chercher un travail, et en ce qui concerne la simplification de la procédure de demande d'un permis de séjour et de travail, dans l'intérêt à la fois des États membres et des travailleurs migrants, comme l'affirme le NSZZ polonais. La politique migratoire européenne devrait adopter vis-à-vis des travailleurs migrants une approche axée davantage sur les droits. La politique européenne de gestion du marché du travail devrait s'attacher davantage à lutter contre le dumping social dans les pays d'accueil, et contre l'exode des compétences dans les pays d'origine plutôt que de gérer la dénatalité, et elle devrait simplifier, pour les employeurs, "l'importation" des migrants. Les politiques migratoires au niveau national et européen doivent garantir le respect des droits de l'homme à tous les travailleurs migrants.

Exemples nationaux

Il existe des exemples de mesures prises par les partenaires sociaux grâce aux négociations collectives ou au dialogue social. En Finlande, les partenaires sociaux et le gouvernement ont convenu d'un soutien financier accordé aux travailleurs qui se voient contraints de s'installer dans une autre ville pour trouver un emploi. Une aide de 700 euros sera versée par le gouvernement. La question des aptitudes et des compétences afin de répondre aux exigences d'un nouvel emploi est importante, mais les principaux obstacles à la mobilité ne sont pas les compétences mais le marché du logement. Ce soutien financier restera une mesure symbolique.

Le CISL en Italie a une autre stratégie. Il s'est engagé à obtenir davantage de fonds pour la recherche, la formation, les infrastructures technologiques et physiques dans les régions vulnérables. Il demande également un allègement de la fiscalité dans les régions du Sud de l'Italie. En République tchèque, les syndicats ont participé à divers organes et comités, ils ont traité et contrôlé les programmes de développement régional axés sur des régions fortement frappées par le chômage, afin de contribuer à la création de nouveaux emplois. Les syndicats estoniens ont participé à des travaux en tables rondes, afin de promouvoir la création d'emplois dans certaines régions d'Estonie où le problème se fait cruellement sentir. En Irlande, l'investissement dans des transports en commun de qualité et dans une politique régionale équilibrée est considéré comme essentiel.

En Belgique, le pacte des générations adopté par le gouvernement fin 2005 oblige les employeurs à fournir un outplacement



aux travailleurs licenciés âgés de 45 ans et plus. Ces travailleurs sont obligés de demander un tel outplacement sous peine de réduction des allocations de chômage. Cette mesure met à mal une CCT interprofessionnelle conclue en 2002 qui était basée sur le principe du volontariat. Elle n'a pas été applaudie par les syndicats dans la mesure où elle rompt les équilibres précédemment obtenus et fait peser sur le travailleur une menace supplémentaire d'exclusion alors qu'une approche incitative et positive est privilégiée par nos organisations.

Il existe également dans la réglementation chômage des mesures qui obligent le chômeur à accepter un emploi convenable impliquant un certain déplacement (2 x 2 heures par jour). Un dispositif de contrôle de disponibilité des chômeurs a également été mis sur pied en 2004, dispositif qui oblige tous les chômeurs ayant une certaine ancienneté de chômage à rechercher activement un emploi, ses efforts étant mesurés dans sa sous-région et les régions avoisinantes. Des efforts insuffisants peuvent mener à des suspensions temporaires ou définitives des allocations.

En France, la mobilité géographique des travailleurs, due à un manque d'emploi correspondant à l'absence d'emplois locaux ou à l'inadéquation entre emplois et qualifications, pose un réel problème.

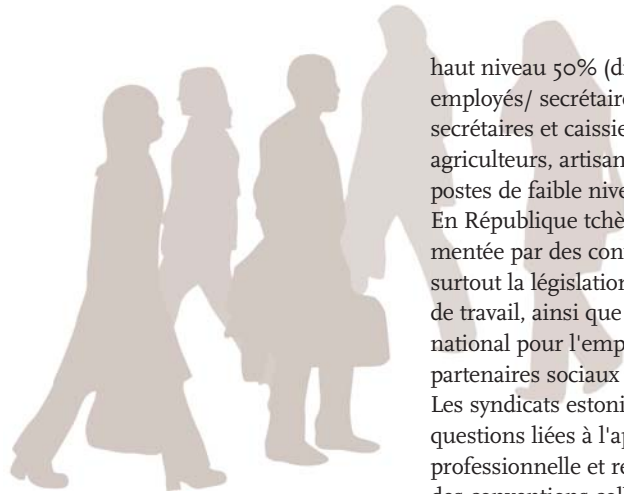
La mobilité frontalière n'occasionne pas nécessairement de longs déplacements, par contre elle est à l'origine de difficultés administratives avec les organismes liés à la sécurité sociale. Dans certaines régions, les différences de salaires sont telles que les travailleurs trouvent un réel intérêt à la mobilité, même si souvent cet intérêt est souvent diminué par des conditions de travail plus contraignantes.

L'action syndicale par rapport à ce phénomène :

- 1) la lutte pour empêcher les délocalisations,
- 2) le soutien à la création de nouvelles entreprises innovantes,
- 3) la concertation régionale et transfrontalière sur le développement territorial
- 4) favoriser le développement de transports en commun
- 5) participer activement au développement de formation mieux adaptée à l'offre d'emplois.

Accès à la formation et à l'enseignement

Puisque l'emploi et la compétitivité dépendent des compétences de la main-d'œuvre à tous les niveaux, l'accès des travailleurs à la formation est une question essentielle. Cependant, les entreprises tendent à sous-investir dans la formation. De plus, tous les travailleurs n'ont pas accès à une formation. Le problème principal est le fait que les niveaux d'éducation et de formation les plus bas sont les moins susceptibles de participer à une formation organisée par les employeurs ou d'autres prestataires. Il y a des exemples de bonnes pratiques qui montrent comment utiliser les négociations collectives et le dialogue social pour favoriser l'accès des travailleurs à la formation. Dans de nombreux cas, les conventions collectives cherchent à garantir l'accès à la formation, qui peut être considéré comme un droit des travailleurs individuels. Dans de nombreux pays, les syndicats ont milité pour des congés d'éducation payés, conformément à la décision C140 de l'OIT, dont l'adoption remonte déjà à 1974. Dans certains cas, les partenaires sociaux ont convenu de financer les formations sur la base de la masse salariale. Un financement collectif peut transiter par des fonds spéciaux. Dans plusieurs pays, la formation professionnelle des travailleurs figure également dans le code du travail, sous une formulation ou l'autre. Malheureusement, il y a d'autres exemples d'accords ne s'appliquant pas à la vie professionnelle de tous les jours. Dans de nombreux cas, les employeurs et entreprises négligent les réglementations, qu'elles soient basées sur la législation ou sur une convention collective.



Exemples nationaux

En Belgique, la question des formations est abordée dans le cadre des négociations collectives sectorielles, tous les deux ans. Depuis 1998, l'objectif des investissements en formation basés sur la masse salariale fait l'objet d'un accord central, mais il n'est pas mis en pratique. Pour atteindre l'objectif européen 2010 en ce qui concerne le pacte intergénérationnel, les partenaires sociaux ont convenu d'une intensification des efforts, afin de permettre à un travailleur sur deux de suivre une formation au cours de l'année.

À Chypre, les travailleurs peuvent participer à une formation encouragée par l'Autorité de développement des ressources humaines (HRDA), à condition que leur participation à ces programmes de formation présente un avantage direct pour l'entreprise et que l'employeur l'ait planifiée. Dans certains secteurs, ce point est formellement inscrit dans une convention collective (à savoir l'industrie hôtelière, le secteur bancaire, l'ébénisterie et la menuiserie et les hôpitaux privés). En dépit de l'existence des conventions collectives, le taux de participation des travailleurs occupés dans ces secteurs est très faible, et ils ont difficilement accès à des programmes de formation, principalement en raison de l'attitude négative des employeurs qui ne leur accordent pas le temps nécessaire pour les suivre.

À Chypre, comme souvent dans l'éducation des adultes, les travailleurs qui participent le plus sont ceux qui ont la meilleure formation et les meilleures qualifications, alors que les travailleurs peu qualifiés n'ont pas accès à une formation : postes de

haut niveau 50% (directeurs, cadres, assistants techniques et employés/ secrétaires), postes de niveau moyen 49% (employés, secrétaires et caissiers, travailleurs du secteur tertiaire, vendeurs, agriculteurs, artisans, opérateurs de machine et assembleurs) et postes de faible niveau 1% (manœuvres).

En République tchèque, la formation est partiellement réglementée par des conventions collectives. La formation concerne surtout la législation, les soins de santé et la sécurité sur le lieu de travail, ainsi que le dialogue social. Dans le plan d'action national pour l'emploi, des clauses prévoient la collaboration des partenaires sociaux aux programmes de formation.

Les syndicats estoniens ont débattu pendant leurs réunions des questions liées à l'apprentissage tout au long de la vie (formation professionnelle et reconversion) et ont exigé de les inclure dans des conventions collectives et des plans sociaux (conclus dans les grandes entreprises en cas de suppressions d'emplois collectives), le plus souvent en donnant aux travailleurs l'occasion d'acquérir une nouvelle qualification nécessaire dans l'entreprise (ou la région). Ce type d'accord a été conclu dans les secteurs des chemins de fer et des mines, il y a quelques années.

En France, les négociations collectives sur l'apprentissage tout au long de la vie ont abouti à un accord en décembre 2003. *L'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie* (ANI) précise les détails suivant lesquels les travailleurs peuvent participer à une formation organisée par l'employeur. Le cœur de l'ANI est constitué par les 20 heures de formation par an auxquelles tout travailleur a droit. Les femmes, les travailleurs de plus de 45 ans et les jeunes sont prioritaires en la matière.

En Italie, les fonds bilatéraux interprofessionnels (intersectoriels) de formation professionnelle permanente ont été créés pendant les années 90 par plusieurs conventions collectives (deux accords bilatéraux : CGIL, CISL, UIL et représentants des employeurs en 1993 et 1995) et des accords tripartites (gouvernement, CGIL, CISL, UIL et représentants des employeurs) en 1993 et 1998. Ces accords ont été transposés dans le droit national. Ils mettent en place un système bilatéral de formation permanente des travailleurs.

Ce système sera exposé en détail dans les accords interprofessionnels régionaux et précisera les objectifs et l'organisation de chaque fonds. À l'heure actuelle, CGIL, CISL et UIL sont impliqués dans 8 fonds de l'industrie, des PME, de l'artisanat, du secteur tertiaire et des sociétés coopératives. Les fonds sont financés par une cotisation de 0,30% prélevée sur les salaires du secteur privé. En Irlande, les pratiques varient. On retrouve les meilleures pra-



tiques dans les services publics, où les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un congé-éducation et du remboursement de leurs frais d'inscription lorsqu'ils terminent un cours avec fruit. À Malte, de nombreuses conventions collectives contiennent des clauses prévoyant un congé spécial à des fins éducatives. En Finlande, la loi garantit le droit à un congé-éducation à ceux qui ont travaillé à temps plein chez le même employeur pendant au moins un an. Ceux qui prennent un congé-éducation ont la possibilité de faire appel à une aide économique destinée aux apprenants adultes. Au Luxembourg la convention du 2 mai 2003 régit l'accès individuel à la formation professionnelle continue. En Roumanie, certains articles de la convention collective centrale et du code du travail encouragent l'accès des travailleurs à la formation. Dans la réalité, de nombreuses entreprises ne les mettent pas en pratique. En Pologne, certaines conventions collectives prévoient une réglementation des formations. Dans de nombreux accords d'entreprises, ces réglementations sont négociées et les syndicats veillent à leur application. C'est particulièrement vrai dans les filiales des grands groupes multinationaux, où les syndicats sont puissants. Dans les conventions collectives interprofessionnelles (c'est-à-dire les chemins de fer, la métallurgie), les réglementations en matière de formation professionnelle forment un chapitre distinct dans les conventions et définissent les règles selon lesquelles les travailleurs peuvent bénéficier d'une formation et développer leurs compétences professionnelles. La convention collective Philip Morris Pologne, à Cracovie, peut être considérée comme un exemple de convention collective d'entreprise réglementant également le domaine de la formation professionnelle. Elle définit les règles générales d'accès à la formation, ainsi que

le problème des coûts de formation et des jours de congé nécessaires pour y participer. Le taux de participation chez Philip Morris Pologne est de 70 %.

En Slovaquie, des conventions collectives favorisant l'accès des travailleurs à la formation apportent une solution à des problèmes tels que le congé-éducation rémunéré des participants aux programmes de formation (2 – 5 jours par an). Dans ces mêmes accords sectoriels, on trouve ce que l'on appelle les "accords de perfectionnement professionnel". Ceux-ci permettent aux travailleurs de bénéficier d'un congé-éducation rémunéré pendant toute la durée des études et d'une participation financière émanant d'un fonds social, créé obligatoirement au niveau de l'entreprise. Au Royaume-Uni, les syndicats jouent un rôle important dans l'accès à la formation et l'apprentissage. Il y a plus de 14.000 "union learning representative (ULR)" sur les lieux de travail, qui prodiguent des conseils et une assistance sur l'apprentissage, offrent un accès à la formation et travaillent avec leur syndicat afin de négocier des accords d'apprentissage et des dispositions en matière de congés payés. Ces travaux sont soutenus par des fonds publics, y compris les Fonds d'apprentissage syndical en Angleterre, au pays de Galles, en Ecosse et en Irlande du Nord. Les ULR sont en particulier parvenus à susciter l'intérêt des apprenants difficiles à atteindre et à attirer les apprenants vers les technologies de l'information et de la communication (TIC) et les stages d'alphabétisation et d'initiation au calcul. Le nombre d'apprenants dont l'anglais n'est pas la première langue a augmenté, y compris parmi les travailleurs migrants. L'apprentissage syndical a connu un premier coup d'accélérateur en mai 2006, lorsque le Trade Union Congress (TUC) a lancé unionlearn en Angleterre, une nouvelle organisation destinée à aider les syndicats à diffuser le message de l'apprentissage tout au long de la vie à un plus grand nombre de membres. D'autres pays envisagent des dispositions similaires.

L'accès des chômeurs aux actions de formation

Dans la plupart des pays, l'accès des chômeurs aux actions de formation est principalement de la responsabilité de l'État ou d'organismes tripartites.

Cependant, en Belgique, à la suite d'un accord entre partenaires sociaux de 1993, 0,05 % de la masse salariale est prélevée pour financer des actions de formation et d'accompagnement des chômeurs via les services publics de l'emploi. Plusieurs secteurs professionnels sont également partie prenante dans le finance-



ment et la gestion des centres de formation pour salariés ou pour personnes sans emploi. Certains secteurs ont pris des initiatives récentes pour financer l'outplacement.

En France, la convention assurance/chômage est un accord paritaire signé par une majorité d'organisations syndicales. Elle prévoit le financement d'actions de formation destinées à permettre aux chômeurs de bénéficier des mêmes dispositifs que les salariés. Aussi en Italie, au plan territorial ou niveau de l'entreprise des accords ponctuels paritaires ou tripartites peuvent exister, intégrant des mesures pour les chômeurs.

En Pologne, les formations sont organisées régionalement par les bureaux pour demandeurs d'emploi. Souvent, ces formations sont organisées en coopération avec le principal employeur local qui participe aux financements.

Mesures spécifiques destinées à faciliter l'accès des salariés et propriétaires de PME au développement des compétences.

En Belgique, les pouvoirs publics ont mis en place des systèmes d'incitants financiers à la formation pour les travailleurs de PME de moins de 50 personnes.

Il s'agit en particulier de chèques formation et des crédits adaptation. Ces dispositifs ont rencontré un énorme succès. Ils viennent d'être étendus aux travailleurs des entreprises de moins de 250 salariés. Un système de soutien à la formation en langues existe depuis peu. Depuis les années 80, il existe un congé éducation rémunéré. C'est une mesure prise par les partenaires sociaux qui vise à soutenir des parcours individuels de formation.

Aujourd'hui, plusieurs milliers de travailleurs reprennent des études ou des formations plus ou moins longues tout en restant payés comme salariés.

En Espagne, une partie du budget national est dévolue à des activités de formation pour les travailleurs.

En France, les salariés des TPE et PME font partie des cibles prioritaires de l'accord de 2003 sur la formation.

En Italie, il y a deux fonds paritaires spécifiques pour la formation continue des salariés des PME et entreprises artisanales.

Au Luxembourg, la loi sur le soutien et le développement de la formation professionnelle continue inclut des dispositions sur le développement des compétences, à l'instar de certaines conventions collectives.

À Malte, il existe un projet pour subventionner partiellement la formation des salariés des PME qui voudraient développer leurs compétences.

En Pologne, en Slovaquie et en Suède, diverses actions peuvent être organisées avec l'aide des Fonds Européens.

Les partenaires sociaux et la reconnaissance et la validation de l'apprentissage et des compétences

La validation de l'apprentissage répond aux besoins du travailleur et de l'apprenant individuel. La validation soutient l'intégration sociale, l'employabilité et le développement et l'utilisation des ressources humaines.

La certification de l'apprentissage formel, non formel ou informel et celle des acquis issus des expériences professionnelles et sociales, répondent aux besoins des salariés. Elle favorise la transférabilité des compétences, la mobilité d'une entreprise à l'autre, d'un secteur professionnel à l'autre, la mobilité géographique et les évolutions de carrière.

La validation est particulièrement importante pour ceux qui cherchent à s'intégrer ou à se réintégrer dans l'enseignement et la formation, sur le marché du travail et dans la société. La validation rend les compétences visibles et comparables. De cette manière, elle peut promouvoir l'employabilité des travailleurs et la mobilité sur le marché du travail. La reconnaissance et la validation des compétences sont également essentielles aux politiques de développement des compétences dans les entreprises.

Le développement des aptitudes et des compétences à l'issue d'un enseignement initial ou d'une formation intervient la plupart du temps dans des situations de travail quotidien ou de formation informelle. Les travailleurs peu ou pas qualifiés en particulier apprennent ou développent leurs compétences en dehors des structures d'enseignement officielles. La reconnaissance et la validation ne devraient pas prendre en considération le mode d'acquisition des compétences.

Le Conseil de l'enseignement de l'Union européenne a adopté

des conclusions à propos de la validation de l'apprentissage dès le mois de mai 2004. Le Conseil de l'enseignement soulignait la nécessité de disposer de principes européens communs afin d'identifier et de valider l'apprentissage non-formel et informel. Ces principes devraient être mis en œuvre au niveau national, avec la collaboration des partenaires sociaux. La reconnaissance et la validation d'un apprentissage antérieur - informel ou non-formel – par la qualification de cet apprentissage doivent être un volet important des politiques et pratiques d'apprentissage tout au long de la vie.

Le cadre d'actions relatif au développement, par les partenaires sociaux européens, des compétences et des qualifications tout au long de la vie, qui a été adopté en 2002, considère la validation de l'apprentissage comme un objectif partagé et une action prioritaire.

Exemples nationaux

Les partenaires sociaux de plusieurs pays sont impliqués dans des initiatives et projets visant à développer des pratiques de validation des compétences. Les partenaires sociaux encouragent également des mesures nationales visant à permettre aux adultes dépourvus de qualifications de base, aux immigrants, aux travailleurs plus âgés et aux chômeurs, de s'intégrer dans le système de qualification (Norvège, Portugal, Danemark).

Le développement des compétences basées sur des systèmes de qualifications est une priorité majeure dans un certain nombre de pays. Dans plusieurs pays, comme le Royaume-Uni, la France et la Finlande, des qualifications basées sur les compétences existent déjà. Des travaux préparatoires tripartites sur la validation ou la reconnaissance des compétences sont en cours, par exemple, à Chypre, en République tchèque et en Espagne. Dans ces pays, ces travaux sont censés aboutir à un système national basé sur une législation.

Chypre s'est engagé à développer un système de qualification professionnelle basé sur les compétences, dans le cadre du plan d'action national pour l'emploi et du programme national pour la stratégie de Lisbonne. Un organe tripartite, le HRDA, est l'autorité qui mettra en place ce système de validation.

En Espagne, un catalogue public national des qualifications est déterminé par un organisme tripartite. Un règlement national pour la reconnaissance de la formation non formelle et informelle est en cours d'examen et devrait être adopté rapidement. La reconnaissance des certifications acquises dans un autre pays est incluse dans les discussions.



En Italie, la reconnaissance d'une formation informelle ou non-formelle est en discussion entre les partenaires sociaux et les autorités au niveau régional et national. A ce jour, il n'y a pas eu d'accord définitif entre les partenaires sociaux ou de législation nationale.

En Irlande, l'apprentissage informel et non-formel n'est pas considéré comme particulièrement pertinent, bien qu'il puisse être facilité au sein d'une structure de qualification nationale. La Suède dispose d'un organe gouvernemental tripartite, la « Délégation de Validation », dont la tâche principale consiste à développer et à étayer les travaux visant à élaborer un système de validation dans différents secteurs. Les partenaires sociaux suédois ont lancé des projets de validation des compétences sectorielles, et en ce qui concerne les besoins des entreprises en termes de compétences spécifiques. Au niveau des entreprises, il est courant de valider les compétences dans le cadre des entretiens individuels entre employeurs et travailleurs, dont le but est de repérer quels sont les besoins de développement des compétences.

Le Royaume-Uni possède un système national de qualification professionnelle, basé sur les compétences (NVQ). Les NVQ apportent leur contribution au niveau stratégique. Le TUC est impliqué dans l'organe de partenariat social national, Skills Alliance. Certains responsables syndicaux sont impliqués dans le développement des normes professionnelles qui sous-tendent ces qualifications, mais aucun accord systématique de partenariat social ne l'exige. Les NVQ britanniques sont mis en œuvre par une évaluation et une formation. L'évaluation se fait généralement par l'observation sur le terrain et l'interrogation. Depuis des années, la Chambre polonaise de l'artisanat



reconnait et valide les compétences acquises grâce à l'expérience professionnelle. Elle organise des examens et délivre des certificats qui donnent le droit d'exercer une certaine profession. En général, les coûts des cours ou examens doivent être supportés par le participant. Mais dans certains cas, on fait appel aux fonds européens (c'est-à-dire l'EFS) et au soutien de l'État, ce qui rend la formation gratuite pour les participants. Les problèmes de reconnaissance de l'apprentissage sont souvent débattus en public, mais jusqu'à présent, il n'y a pas eu d'accords visant à résoudre les difficultés.

En France, la reconnaissance des formations s'effectue très majoritairement au travers de certifications délivrées par l'État. Il existe aussi des certifications définies paritairement. La reconnaissance de l'ensemble des certifications se fait par leur inscription dans un « Répertoire National des Certifications Professionnelles » élaboré par une commission tripartite.

Les titres et diplômes de l'État y sont inscrits systématiquement. Les certifications paritaires doivent être au préalable analysées par une commission qui vérifie la validité de la certification.

En France, une loi de 2002 a mis en place la validation des acquis de l'expérience ("VAE"). Toute personne qui a exercé au moins trois ans une activité professionnelle peut demander la validation de ses acquis. Le jury est composé notamment de représentants des professions concernées. La certification accordée peut être totale ou partielle. Elle est soit un titre, soit un diplôme de l'État, soit une certification paritaire inscrite dans le Répertoire.

Le financement peut, selon les cas, être pris en charge par l'État, la région, les fonds de chômage, l'entreprise ou les organismes financiers de la formation, l'individu concerné.

Le système finlandais de qualification professionnelle pour adultes basée sur les compétences repose sur une coopération tripartite. Il y a plus de 350 qualifications différentes qui permettent de répondre aux besoins du marché du travail. Ces qualifications sont gérées par des comités de qualification tripartites, qui diffèrent des comités d'éducation tripartites. Les comités de qualification établissent les contrats afin d'organiser des tests de compétences, en général avec la collaboration des instituts d'enseignement pour adultes. En principe, ces tests de validation des compétences et aptitudes peuvent être présentés sans formation préparatoire mais, dans la pratique, la plupart des apprenants suivent une formation. De cette manière, le système est passé de la validation pure à un développement des compétences.

En Belgique, l'enseignement de promotion sociale dispense des certificats d'enseignement. Il peut légalement prendre en compte les formations suivies antérieurement ou sur la base d'un dossier, évaluer les expériences et donc réduire le nombre de modules de formation nécessaires pour atteindre la certification. Dans la pratique, cette procédure est peu utilisée car elle suppose des procédures lourdes à gérer et n'est pas suffisamment financée. Récemment, les Communautés ont mis en place des systèmes de validation des compétences.

Sur la base de profils de validation établis et validés par les partenaires sociaux, les travailleurs et les demandeurs d'emploi peuvent faire reconnaître leurs acquis par d'autres voies que celles des épreuves sanctionnant un parcours de formation ou d'éducation. Les métiers couverts sont choisis par les partenaires sociaux. Au Luxembourg, dans le cadre de la loi du 12 août 2003 portant création de l'Université du Luxembourg, toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité professionnelle peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

Le jury comprend, outre des enseignants, des personnes compétentes pour apprécier la nature des acquis notamment professionnels. Le jury fonde son opinion sur le dossier constitué par le candidat, un entretien avec celui-ci et le cas échéant une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée. La validation peut être totale ou partielle. Le dispositif est public.

À Malte, il n'y a pas de formation officielle assurée par des organismes de formation.

En Slovaquie, il n'y a pas de cadre législatif pour la reconnaissance de la formation non formelle et informelle. Cela dépend du bon vouloir des employeurs.



Identifier et anticiper les besoins en compétences

L'identification et l'anticipation des besoins en matière de compétences, de qualifications et d'aptitudes est une question importante, mais extrêmement complexe. L'anticipation peut intervenir aux niveaux national, régional et sectoriel, ainsi qu'au plan de l'entreprise. L'analyse des besoins en compétences peut être de nature quantitative ou qualitative. Dans les deux cas, elle doit être rattachée aux changements industriels, à la restructuration de l'économie et à l'évolution vers la société de l'information. Les résultats de l'identification et de l'anticipation devraient aboutir à une évolution des formations données dans les entreprises et les institutions publiques.

Au niveau des entreprises, l'identification et l'anticipation devraient faire partie du développement des ressources humaines et de la stratégie d'entreprise. L'anticipation devrait être liée aux programmes de formation au niveau de l'entreprise et au niveau individuel. Dans le cadre du suivi du dialogue social sur l'apprentissage tout au long de la vie, les partenaires sociaux nationaux ont mentionné les actions pratiques qui ont été menées (par exemple, des directives syndicales pour négocier des études et des enquêtes, des services de consultation dans les entreprises, des conventions collectives comportant des dispositions relatives aux outils permettant d'identifier et d'anticiper les besoins en compétences au niveau de l'entreprise, comme les entretiens individuels, les plans d'action au niveau sectoriel, afin de guider les entreprises du secteur).

Exemples nationaux

En Belgique, ce dialogue intervient essentiellement au niveau sectoriel. Au niveau sous-régional, des comités pour l'emploi et la formation analysent les dynamiques sectorielles. Ces comités sont paritaires et travaillent en lien étroit avec les services publics de l'emploi.

À Chypre, il n'y a pas de dialogue social sur ces questions.

Cependant, l'organisme tripartite semi-gouvernemental « HRDA » travaille ces aspects (ressources humaines et marché du travail, ressources humaines féminines et marché du travail, ressources étrangères et marché du travail, PME et artisanat et mobilité des ressources humaines et marché du travail).

En République tchèque, les partenaires sociaux travaillent au niveau national, dans des groupes sectoriels, sur les contenus des programmes de formation.

En Espagne, c'est la commission nationale pour la formation professionnelle, un organisme tripartite, qui examine ces questions, conjointement avec les commissions sectorielles des travailleurs et employeurs.

En France, l'accord interprofessionnel de 2003 prévoit la mise en place d'observatoires des métiers dans chaque branche professionnelle. Ils sont pilotés paritairement.

Une loi de 2005 a créé l'obligation pour les sociétés européennes et les entreprises de plus de 300 salariés d'engager dans les trois ans suivant la loi une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La loi sur la validation des acquis participe à la reconnaissance des qualifications et compétences acquises à l'initiative du salarié. L'accord de 2003, qui organise un droit individuel à la formation, devrait impulser cette reconnaissance.

En Finlande, ces comités sectoriels tripartites pour l'éducation analysent et définissent les évolutions des compétences et qualifications. La loi définit les compétences et qualifications nécessaires pour les professions réglementées. Il existe aussi un groupe d'experts intergouvernemental qui travaille en anticipant le volume des formations à assurer. Les partenaires sociaux s'occupent de la consultation.

En Italie, il y a un dialogue social sur les besoins en compétences et qualifications. Il réalise des analyses détaillées dans beaucoup de branches. Ces analyses doivent rejoindre le dispositif national accepté par les partenaires sociaux et les autorités nationales et régionales pour enquêter sur les besoins. Il n'existe pas



d'accord national sur la reconnaissance des compétences acquises à l'initiative du salarié, mais au plan local certains accords prennent en compte la reconnaissance des compétences et qualifications acquises par et à l'initiative des salariés pour améliorer leur carrière.

En Irlande, un groupe d'experts travaille sur les besoins à venir en matière de compétences. Toutes les compétences peuvent être reconnues au travers des dix niveaux nationaux de qualifications. Au Luxembourg, le dialogue est mené entre les Chambres professionnelles salariales et patronales et le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle. Les qualifications et compétences acquises par le salarié sont reconnues dans les conventions collectives, au niveau de l'entrepreneur et des différents secteurs.

En Roumanie, l'analyse et la définition des besoins se fait au niveau national dans les commissions sectorielles.

En Pologne, un organisme tripartite analyse et décrit quarante métiers et arrête les normes de qualifications professionnelles. Dans le cadre de l'élaboration de la loi sur la promotion de l'emploi – qui pourrait également déterminer le modèle de formation professionnelle en Pologne – des consultations se sont déroulées au niveau national et dans les entreprises. L'objectif de cette loi est de réglementer les aspects financiers des programmes de formation, de déterminer les critères d'accès à un programme de formation spécifique et aussi, d'explicitier « comment » est censé s'y prendre un individu qui doit changer de qualifications professionnelles. Il n'existe pas de dialogue social sur les besoins potentiels en qualifications pour l'avenir. Il existe des prévisions et simulations sur les compétences et les besoins d'évolution de celles-ci mais insatisfaisantes.

En Slovaquie, des groupes sectoriels tripartites d'experts ont été créés auprès de l'Institut d'Etat de la Formation Professionnelle pour évaluer les propositions d'innovations de formation.

En Suède, dans certaines branches, il y a un dialogue social sur les besoins et évolutions en matière de compétences et de qualifications au niveau national.

Conclusions et recommandations

L'objectif de la CES est de développer une conception moderne du plein emploi, basée sur le droit à la liberté de choix de l'individu, sur un marché du travail ouvert à tous. Ceci fait du thème de la mobilité professionnelle une question-clé sur le marché européen du travail et dans les activités syndicales. Pour répondre à ce droit du travailleur individuel de choisir un emploi, il est nécessaire d'avoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité sur le marché du travail. Les questions relatives à l'apprentissage tout au long de la vie et à l'égalité des sexes sont également essentielles pour arriver à des emplois de qualité supérieure accessibles à tous, étant donné l'existence de nombreux obstacles à la mobilité des citoyens sur le marché européen du travail.

Du point de vue des syndicats, la mobilité sur le marché du travail est une façon de promouvoir l'intégration et la cohésion sociales. En tant que fondement de la subsistance, le travail est la base du bien-être et de la participation active à la société. Sans travail, la lutte contre la pauvreté est une tâche impossible.

Depuis 2002, la coopération européenne – tant bipartite que tripartite – relative à l'apprentissage tout au long de la vie, s'est intensifiée. Dans les phases suivantes, les résultats de ce travail devront être mis en œuvre aux niveaux national, régional ou sectoriel. Seule une mise en œuvre locale des outils et des politiques élaborés peut aider les travailleurs au niveau de l'entreprise. Les résultats de l'étude de la CES montrent que les syndicats et les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer dans la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie, afin de favoriser la mobilité. Il est cependant évident que les syndicats doivent intensifier leurs efforts de promotion de l'apprentissage tout au long de la vie pour tous les travailleurs et tous les sans-emploi. Le dialogue social sur l'apprentissage tout au long de la vie doit être renforcé aux plans européen et national. Le dialogue social est un outil essentiel à la création – pour les travailleurs et les chômeurs – d'opportunités de participer à l'éducation et à la formation.

Le dialogue social peut transiter par des comités tripartites afin de traiter les besoins en compétences et en aptitudes sur le marché du travail. Les exemples nationaux existants devraient être étudiés, afin de garantir la participation des syndicats. Les questions d'accès à la formation, de financement, de congés-éducation payés, etc., peuvent être abordées dans le cadre des négociations collectives ou du dialogue social tripartite.

Une coopération tripartite peut servir à promouvoir la reconnais-

sance et la validation des formations. On peut utiliser divers modèles de systèmes de qualifications basées sur les compétences afin de soutenir le renforcement des compétences de la main-d'œuvre et la doter de qualifications adéquates.

Europass est un outil communautaire existant et un passeport de compétences sectoriel qui rend les qualifications, les compétences et l'expérience plus visibles et plus transparentes. Les passeports d'aptitudes peuvent aider les travailleurs individuels à être mobiles sur le marché du travail et même au sein des entreprises. Le rôle des syndicats consiste à s'assurer que ces outils sont également conçus pour répondre aux besoins des travailleurs et pas seulement à ceux des employeurs. Les syndicats sont également chargés de diffuser les informations sur ces outils afin que les particuliers y aient accès.

L'anticipation et l'identification des besoins en compétences devraient être utilisées pour développer la formation sur le lieu de travail, l'offre de formations professionnelles et l'enseignement supérieur. L'anticipation devrait entraîner la mise à jour des programmes d'études.

L'anticipation et l'identification du besoin de compétences devraient être utilisées pour mettre en place des formations sur le lieu de travail et dispenser une formation professionnelle et un enseignement supérieur. Les programmes de cours doivent être actualisés en réponse à cette anticipation. Pour créer une base d'emploi en Europe, il faut prévoir les besoins en compétences du marché du travail.

L'Europe doit aussi regarder au-delà de 2010. Le développement des aptitudes et des compétences durant l'enseignement et la formation doit répondre aux demandes de demain mieux qu'elle ne le fait aujourd'hui. Cette préoccupation est partagée par tous les Etats membres, à tous les niveaux d'enseignement et de formation. L'anticipation des besoins en matière de compétences n'est pas seulement une question quantitative mais aussi un défi qualitatif. Les projets européens doivent être utilisés pour anticiper les besoins en matière de compétences et les transférer aux demandes de formation.

En raison de l'augmentation de l'insécurité sur le marché du travail, les syndicats doivent considérer l'apprentissage tout au long de la vie comme un moyen d'améliorer la sécurité des travailleurs. L'intérêt des syndicats peut être canalisé par des actions directes et des projets destinés à créer des possibilités d'apprentissage et de formation. Dans le cadre de ces travaux,

les syndicats et leurs partenaires doivent utiliser les fonds communautaires disponibles.

Un autre canal tout aussi important est le dialogue social et le lobbying politique. Il faut soutenir la capacité des partenaires sociaux à négocier collectivement sur les droits et conditions d'accès et le temps de formation. Sur le marché du travail, l'apprentissage tout au long de la vie doit occuper une place plus centrale dans les accords collectifs, y compris les facilités en termes de temps et de financement provenant de l'employeur afin de faciliter la participation à la formation professionnelle, y compris à des étapes ultérieures de la vie.

Les processus politiques sont importants et les syndicats doivent encourager les stratégies et les réformes en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Des stratégies nationales d'apprentissage tout au long de la vie doivent enfin être rédigées et mises en place dans tous les Etats membres. Chaque stratégie doit aussi inclure un plan d'action, dans lesquelles les mesures destinées à améliorer l'offre de formations et l'accès à la formation doivent occuper une place centrale. Sans plans d'action nationaux incluant des financements, les stratégies resteront lettre morte.

Pour créer un marché de l'emploi dynamique où la mobilité est une possibilité au lieu d'être une menace, l'Europe doit investir davantage dans l'enseignement et la formation aux plans nationaux et européens. C'est ainsi qu'il sera possible de créer une situation où les travailleurs et les entreprises seront gagnants, en mettant l'accent sur la qualité de l'emploi et les relations professionnelles.

L'Europe a besoin d'un système de relations sociales assurant la mobilité et la sécurisation des parcours professionnels. Ceci devrait permettre de développer le potentiel des travailleurs et des emplois, ce qui présuppose des politiques de promotion de l'apprentissage tout au long de la vie et des politiques actives en matière d'emploi, de protection sociale et de soutien aux travailleurs durant toutes les formes de transition. Pour ce faire, une des premières étapes consisterait à augmenter les investissements en matière d'enseignement et de formation, qui sont une nécessité et non un luxe pour l'Europe. L'apprentissage tout au long de la vie, qui implique la formation professionnelle et l'enseignement supérieur, doivent être développés de manière à permettre aux travailleurs européens de faire face au défi de la concurrence mondiale.

Bon de commande

Nom:

Organisation:

Adresse:

Ville:

Pays:

Tél.:

Fax:

E-mail:



Je souhaite recevoir exemplaires de la brochure
« Mobilité sur le marché du travail et apprentissage tout au long de la vie »

Date:

Signature:

À renvoyer à la Confédération européenne des syndicats
Boulevard du Roi Albert II, 5 / B-1210 Bruxelles
Fax : +32 2 224 04 75
E-mail: amoreira@etuc.org



english version →