

Position de la CES sur le programme européen en matière de compétences et les futures stratégies en matière de compétences

Adoptée par le Comité exécutif à la réunion du 28-29 Octobre 2020

Contexte

Le 1er juillet 2020, la Commission européenne a publié un nouveau paquet d'initiatives politiques :

- une [communication sur un « programme européen en matière de compétences pour une compétitivité durable, l'équité sociale et la résilience »](#) ;
- une [proposition de recommandation du Conseil relative à l'enseignement et à la formation professionnels \(EFP\)](#) ;
- une [communication](#) et une [proposition de recommandation du Conseil](#) sur le soutien à l'emploi des jeunes : un pont vers l'emploi pour la prochaine génération.

Le 30 novembre 2020, le Conseil « Éducation » adoptera à la fois une recommandation du Conseil sur l'EFP en tant que stratégie à long terme et la déclaration d'Osnabrück avec une liste d'actions pour 2021-2025 dans le prolongement du processus de Copenhague.

La prise de position de la CES ci-dessous se concentre sur le programme européen en matière de compétences et la recommandation du Conseil sur l'EFP.

Revendications de la CES concernant les futures stratégies en matière de compétences

La CES estime que les futures stratégies en matière de compétences au niveau européen et au niveau national devraient apporter des solutions efficaces aux jeunes et aux adultes, aux chômeurs et aux travailleurs, indépendamment de leur situation contractuelle, de leur niveau de qualification ou de genre. Une attention particulière doit être accordée aux personnes défavorisées sur le plan socio-économique pour leur permettre d'accéder à des

formations de qualité et inclusives de requalification et de perfectionnement. Bien que le programme en matière de compétences aborde les besoins de formation sous l'angle de la transition verte et numérique du marché du travail, nous regrettons qu'il remette la responsabilité de la requalification et du perfectionnement des compétences aux individus et non aux entreprises. Nous soulignons que les déclarations conjointes¹ et les accords² entre les partenaires sociaux européens soulignent clairement l'importance de la responsabilité partagée de l'amélioration et de la reconversion des compétences. Les travailleurs européens exigent des engagements forts de la part des employeurs en matière de requalification et de perfectionnement des compétences et attendent de la Commission européenne qu'elle prenne des mesures efficaces pour inciter les employeurs à garantir le droit de tous les travailleurs à un accès égal à une formation de qualité et inclusive.

La CES a donc défini les principes clés des syndicats sur les futures stratégies en matière de compétences et sur le Pacte pour les compétences, sur la base du [programme d'action de la CES 2019-23](#) :

- **Un dialogue social** efficace sur la politique européenne et nationale d'éducation et de formation professionnels et d'éducation des adultes, ainsi que des actions visant à consolider une gouvernance efficace de la formation professionnelle à tous les niveaux sont également nécessaires dans le cadre des politiques actives du marché du travail et de la gestion des fonds européens et nationaux pour les compétences ;
- **Une garantie des compétences : Le droit et la garantie d'accéder à une formation de qualité et inclusive pour tous les travailleurs** afin de pouvoir participer pleinement à la société et gérer avec succès les transitions sur le marché du travail ; y compris le développement des **compétences clés, des compétences de base et des compétences professionnelles** pour les personnes de tout niveau de qualification ; et le congé d'éducation payé ;
- Le droit et la garantie d'accès à l'**EFP** (formation initiale et continue) de **qualité et inclusifs** pour les apprenants de tous âges ;
- **Attractivité et amélioration du statut des systèmes d'EFP** en tant que contribution à la réduction du décrochage scolaire, des abandons et de la pauvreté éducative et au renforcement de l'attractivité de l'EFP ;
- **Le droit et la garantie d'un apprentissage de qualité et inclusif pour les apprenants de tous âges, conformément** au [cadre européen pour un apprentissage de qualité et efficace](#), en respectant les conventions collectives sur les conditions de rémunération et de travail des apprentis, car la formation n'est pas une forme de main-d'œuvre bon marché ;
- **Le respect des qualifications complètes** et des unités/modules de qualité des programmes d'études complets tout en considérant que les microcrédits ont une valeur ajoutée pour compléter les qualifications complètes ;
- **La reconnaissance et la validation** de la formation, de l'expérience professionnelle et de l'apprentissage non formel et informel

¹ [Promoting Social Partnership in Employee Training - Joint Recommendations and Report, 2018](#)

² [Accord des partenaires sociaux de l'UE sur la numérisation, 2020](#)

- **Une orientation et des conseils gratuits de qualité** sur les possibilités de formation et d'emploi pour les apprenants de l'EFP de tout âge, les apprentis et les employés ;
- **Des investissements publics durables** pour garantir la formation des chômeurs et des personnes peu qualifiées afin d'obtenir des qualifications de base certifiées, des qualifications professionnelles et des compétences clés menant à des qualifications pour mettre en œuvre la [recommandation du Conseil relative à des parcours de renforcement des compétences : de nouvelles perspectives pour les adultes \(2016\)](#) et la recommandation du Conseil relative à l'[intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail \(2016\)](#) ;
- **Des investissements durables dans des offres d'apprentissage de qualité, participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie et formation des salariés**, en tant que priorités du processus du semestre européen et du plan de relance, et soutien accru des **fonds de l'UE**, en particulier des *fonds structurels et d'investissement européens*, aux offres de requalification et de perfectionnement des compétences.
- **Une contribution de l'employeur** pour financer un système durable de formation tout au long de la vie basé sur des objectifs quantitatifs à atteindre d'ici 2030 et encourager les entreprises à promouvoir la formation pendant le temps de travail.

Point de vue de la CES sur le paquet politique de la Commission européenne

Une main-d'œuvre qualifiée et compétente est l'un des principaux atouts du modèle social et économique européen. La CES s'inquiète pour les millions de travailleurs qui ont perdu leur emploi à la suite de la crise du COVID-19. Certains d'entre eux risquent de rester au chômage pendant une longue durée et finir par perdre leurs compétences. Comme la numérisation et la décarbonisation des industries ont un impact énorme sur le marché du travail, les syndicats exigent que les États membres de l'UE définissent des **stratégies efficaces de requalification et de perfectionnement des compétences dans le cadre de leurs politiques nationales d'éducation et de formation des adultes afin de soutenir les travailleurs et les chômeurs par une offre de compétences de qualité et inclusive**. Nous nous félicitons que le programme en matière de compétences mette l'accent sur les écosystèmes industriels, le marché du travail local et les demandes sectorielles, et qu'il souligne l'importance de l'intelligence des compétences et des stratégies de compétences pour les besoins en compétences des secteurs industriels.

Nous nous félicitons que le programme en matière de compétences lie l'offre de compétences à la sécurité de l'emploi. Les transitions numériques et écologiques vont modifier les emplois et en créer de nouveaux. La Commission européenne devrait prendre les mesures nécessaires pour garantir que ces emplois soient des emplois de **qualité et équitables** et que les travailleurs bénéficient d'un soutien efficace dans le cadre d'une transition juste. Le programme en matière de compétences et les recommandations en matière d'EFP doivent apporter des solutions réalistes aux millions d'apprenants, de travailleurs et de chômeurs qui ont dû faire face à la transition numérique des écoles d'EFP,

des apprentissages et des lieux de travail d'un jour à l'autre pendant la pandémie. Nous soulignons qu'il est avant tout essentiel pour l'Europe de garantir la **création d'emplois** et de protéger une Europe sociale dans le cadre du plan de relance. Des **emplois de qualité, des salaires et des conditions de travail équitables** sont la condition préalable à une croissance durable et à long terme, à la productivité et à l'innovation, et le **développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie ne sont que l'un des outils** permettant d'atteindre ces objectifs. Un **dialogue social efficace** avec les syndicats, le respect et l'application des droits du travail, ainsi que l'information et la consultation des travailleurs sur la formation des travailleurs et l'apprentissage au niveau de l'entreprise sont fondamentaux.

En ce qui concerne les **nouveaux objectifs en matière d'EFP pour 2020-25, la « déclaration d'Osnabrück »** devrait se baser sur l'[avis tripartite sur l'avenir de l'enseignement et de la formation professionnels de 2018](#). Les syndicats exigent la pleine application du premier principe du socle européen des droits sociaux³ pour garantir que l'accès à une formation de qualité et inclusive et à l'apprentissage tout au long de la vie **soit le droit de tous les apprenants de l'EFP, travailleurs et employés**, afin de leur permettre de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail. Garantir ce droit aux apprenants de l'EFP d'une formation initiale et continue devrait être le principal objectif de la **déclaration d'Osnabrück et des futures stratégies en matière de compétences**. Un tel **droit** doit également aider les chômeurs et les adultes peu qualifiés à acquérir les compétences nécessaires pour le marché du travail. Nous regrettons que le nouveau paquet politique ne garantisse pas ce droit. Nous demandons à la Commission européenne de mener des recherches sur la manière de réaliser ce droit et d'introduire un mécanisme de suivi plus solide qui demande aux pays de l'UE de mettre en place des programmes d'action nationaux et de présenter des rapports nationaux réguliers sur la manière dont ce droit est garanti. A cet égard, nous rappelons le droit des femmes à accéder à une éducation et à une formation de qualité à la suite des périodes d'absence pour des raisons d'ordre familial ou d'assistance à une tierce personne, afin de leur permettre de participer pleinement à la société et de gérer adéquatement leurs opportunités de travail. Nous demandons également que le premier principe soit plus présent dans le **semestre européen et le tableau de bord social**.

L'apprentissage tout au long de la vie pour tous doit devenir une réalité en Europe et tous les Européens devraient avoir accès à un apprentissage et à une formation de **qualité et inclusifs**, et pas seulement « attrayants et innovants ». L'expérience des syndicats de travailleurs indique que même si une formation est dispensée aux travailleurs, la plupart de ces formations sont de faible qualité, ne conduisent pas à la reconnaissance des aptitudes et des compétences, et ne sont pas liées à l'évolution de la carrière. Ceci est particulièrement le cas pour les travailleuses, qui doivent avoir un accès garanti à la formation de qualité, indépendamment de leur type de contrat de travail. Nous demandons

³ « Toute personne a droit à une éducation inclusive et de qualité, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie afin de maintenir et d'acquérir des compétences qui lui permettent de participer pleinement à la vie en société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail. ».

donc que la Commission européenne oblige les gouvernements et les entreprises à améliorer la qualité et l'intégration des formations en incluant des **procédures d'assurance qualité** et la **reconnaissance/validation** des formations. Tirant les leçons de la précédente crise économique et financière, nous soulignons qu'il est plus important que jamais de garantir l'égalité et l'inclusion au sein de l'EFP et de la société dans son ensemble. Les travailleuses nécessitent plus de support pour accéder à la reconversion et au perfectionnement et pour que leurs compétences soient validées et reconnues. Le fossé social se creuse en raison du chômage et de l'inégalité d'accès aux outils numériques dans la formation, ce qui se traduit par des taux élevés d'abandon en formation initiale et de l'apprentissage. La **liberté, la tolérance, l'esprit critique, les valeurs européennes et la citoyenneté démocratique** sont des atouts essentiels pour l'avenir de l'Europe afin de lutter contre les inégalités croissantes et les mouvements radicaux émergents. Par conséquent, nous demandons d'inclure également les **compétences sociales et les compétences transversales** parmi les « compétences appropriées », mentionnées par le programme européen en matière de compétences, que les travailleurs et les futurs travailleurs doivent obtenir.

Nous nous félicitons de l'accent mis par le programme en matière de compétences sur **l'égalité d'accès à l'amélioration et au recyclage des compétences, qui stipule** que des possibilités supplémentaires d'amélioration des compétences doivent être offertes à tous, « indépendamment du sexe, de la race ou de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle, et en incluant les adultes peu qualifiés et les personnes issues de l'immigration. De même, tous les territoires doivent être couverts, des grandes villes aux zones rurales, côtières ou éloignées, dans toute l'UE ». Toutefois, cette priorité accordée à l'inclusion du programme en matière de compétences ne couvre pas les **travailleurs de différentes situations contractuelles et dans des entreprises de différentes tailles** et n'apporte pas de solution efficace aux **femmes**, dont beaucoup ont perdu leur emploi lors de la crise du COVID-19. Il leur manque également de temps et de ressources pour accéder à la formation, particulièrement à l'heure de la crise du Covid-19 pendant laquelle elles doivent trouver un équilibre entre les responsabilités de travail et de famille. Nous demandons l'application des droits du travail, de l'égalité et de l'équité sur le marché du travail pour soutenir les travailleuses et les chômeuses et leur offrir un accès égal à une formation de haute qualité.

Nous sommes préoccupés par la collecte de données fiables pour l'élaboration de politiques sur le développement des compétences et l'inadéquation des compétences. La Commission européenne se réfère à l'enquête sur les investissements de 2017 de la Banque européenne d'investissement, « près de 80 % des entreprises ont cité le manque de personnel qualifié comme un obstacle à leur investissement ». Les discussions sur **l'inadéquation des compétences** ont commencé avant la crise du COVID-19, et nous avons demandé une mise en garde à ce sujet. Selon le CEDEFOP⁴, 45 % des travailleurs pensent que leurs compétences ne correspondent pas entièrement aux emplois qu'ils occupent, tandis que 70 % des entreprises souffrent d'un manque de compétences, mais peu d'entre elles

⁴ Enquête européenne sur les compétences et l'emploi, CEDEFOP, 2015

établissent un lien avec les obstacles qu'elles créent pour trouver des travailleurs qualifiés, par exemple un problème de recrutement, la situation géographique de l'entreprise, le niveau de salaire et les conditions de travail⁵. Il serait donc grand temps, en cette période de crise, de se pencher sur les raisons exactes de l'inadéquation des compétences et sur la manière d'aider les adultes à trouver un emploi.

La Commission européenne apprécie les **travailleurs de première ligne dans le cadre de la crise du COVID-19 et met l'accent sur leurs besoins de formation**, mais elle ne met pas beaucoup l'accent dans le document sur la qualité du travail et les conditions de santé et de sécurité. Par ailleurs, les effets de la crise financière de 2008 sur les systèmes de santé et les services publics ont été dévastateurs, prouvant que les réductions et la privatisation n'ont pas été la bonne recette pour le bien-être des personnes et la sécurité de nos sociétés. Les politiques d'austérité, l'approche néolibérale des politiques budgétaires, de la concurrence et du commerce, ont entraîné une baisse spectaculaire des investissements publics et privés et ont empêché de nombreux États membres de fournir des services et une protection adéquats aux citoyens et aux travailleurs. Nous sommes préoccupés par le fait qu'au lieu d'encourager les États membres à soutenir les travailleurs de ces secteurs et de tout autre secteur, la Commission européenne transfère la **responsabilité de l'amélioration des compétences au travailleur**. C'est pourquoi nous demandons que la requalification et le perfectionnement mettent l'accent sur la **responsabilité sociale plutôt que sur la responsabilité individuelle**.

Plusieurs actions sur les compétences ont été annoncées dans le cadre du nouveau paquet politique du programme européen en matière de compétences, y compris un **Pacte pour les compétences** qui impliquera une *Charte des principes clés de la requalification et du perfectionnement des compétences* qui sera signée en novembre 2020. Nous pensons que ce pacte devrait s'attaquer aux problèmes susmentionnés et ne pas faire double emploi avec les politiques nationales existantes. Il devrait renforcer l'engagement des entreprises à mettre en place ou à améliorer leurs stratégies de formation — dans le cadre du développement des ressources humaines — en collaboration avec les syndicats, afin de garantir l'égalité d'accès à une formation de qualité, efficace et inclusive à tous les travailleurs, comme c'est leur droit. Nous réaffirmons que l'évolution démographique et les changements structurels dus à la numérisation et à la décarbonisation feront de la pénurie de travailleurs qualifiés l'un des facteurs décisifs qui affecteront l'économie européenne. L'objectif devrait donc être non seulement d'acquérir de nouvelles compétences, mais aussi de faire en sorte que les travailleurs qualifiés puissent effectuer un certain nombre de tâches qualifiées (emploi) dans des circonstances changeantes, en garantissant un emploi équitable et de qualité. Dans le cadre du Pacte pour les compétences, les entreprises devraient être encouragées à s'engager dans la mise en œuvre de la **convention de l'OIT sur le congé-éducation payé de 1974** (n° 140) afin de garantir le droit à la formation pour les études professionnelles et de soutenir le développement de la carrière.

⁵ CEDEFOP, 2015 [Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?](#)

Nous sommes très préoccupés par le fait que la **Charte des principes clés de la requalification et du perfectionnement des compétences** sera signée par de grandes entreprises mondiales et non par des PME. Cela affaiblira le rôle des partenaires sociaux, en particulier des associations d'employeurs, car certaines entreprises auront à nouveau un accès exclusif au lobby pour la requalification et le perfectionnement des compétences des employés, comme cela s'est produit au sein de l'Alliance européenne pour l'apprentissage. Seul un **dialogue social efficace avec les syndicats** permettra de garantir la réussite de la requalification et du perfectionnement des compétences des travailleurs et des chômeurs, et non des partenariats informels entre la Commission et les entreprises ou entre entreprises. Nous exigeons que la Commission européenne respecte le dialogue social et les conventions collectives en ce qui concerne les engagements des entreprises dans le cadre du Pacte pour les compétences et qu'elle veille à ce que les syndicats de travailleurs contrôlent strictement l'engagement des entreprises envers le Pacte pour les compétences.

La Commission européenne détourne la qualité et l'inclusion vers l'excellence avec des suggestions telles que l'application des projets de **centres d'excellence professionnelle** et l'introduction d'un soutien financier de l'UE aux pays pour qu'ils participent aux **concours Euroskills**. Ces deux initiatives devraient contribuer à élever le niveau de qualité et d'inclusion dans l'ensemble du système d'EFP au sein des pays et permettre le même niveau de possibilités d'accès à un EFP et à un apprentissage de haute qualité pour tous les apprenants, quel que soit leur milieu socio-économique, y compris un enseignement et une formation de haute qualité, du matériel, des outils et des infrastructures scolaires d'EFP. Les **centres d'excellence professionnelle** et la préparation des étudiants à des concours de compétences devraient être inclusifs et ne devraient pas accroître le fossé entre certains apprenants hautement qualifiés sélectionnés et les écoles d'EFP et toute autre école d'EFP et les apprenants.

Les initiatives axées sur l'excellence doivent tenir compte de la part importante des jeunes de 15 ans qui n'ont **pas acquis les compétences de base** en Europe, selon l'étude PISA de l'OCDE, et de la part élevée des adultes « peu qualifiés », selon les [données de l'étude PISA](#) de l'OCDE. Il est évident que les défis futurs en matière de compétences pourraient être mieux appliqués dans la perspective de la réduction de la **pauvreté en matière d'éducation et des inégalités de genre**. Le faible niveau de compétences de base et la faible participation des adultes aux activités de formation réduisent les chances des personnes sur le marché du travail, génèrent des inégalités sociales et économiques dès les premières années de la vie et contribuent à des niveaux élevés de pauvreté. L'ensemble des politiques de la Commission devrait adopter une « **approche holistique** » du développement des compétences permettant d'interpréter les questions actuelles et les défis futurs dans la perspective plus large de la réduction de la pauvreté éducative, avec des réformes nécessaires ayant des objectifs à long terme élaborés avec les partenaires sociaux. Le paquet politique devrait donc être lié à la prochaine initiative de la Commission européenne en matière de garantie des enfants.

Nous soulignons que les **compétences numériques et écologiques** sont importantes pour les apprenants de l'EFP de tous âges, car il s'agit de compétences à la fois sociales et liées au marché du travail. En ce qui concerne le prochain **plan d'action pour l'éducation numérique**, d'une part, chacun devrait posséder des compétences numériques de base pour gérer la vie quotidienne et comprendre la cybersécurité, la communication numérique, la sécurité des données et les dangers de la désinformation et, d'autre part, être formé et requalifié pour la transformation numérique du marché du travail en fonction des développements technologiques et des compétences informatiques nécessaires. Il est nécessaire de préparer les femmes à la transition verte et digitale pour renforcer leur position dans le marché du travail et pour diminuer les disparités d'emploi entre les hommes et les femmes. De même, les **compétences vertes** concernent la sensibilisation de tous au développement durable, au changement climatique et à la protection de l'environnement⁶, ainsi que l'obtention des compétences nécessaires à la transition des industries vers les technologies et industries vertes. Les outils numériques doivent être considérés comme un soutien à l'apprentissage, mais pas comme la cible de l'EFP.

Le prochain **pacte sur l'immigration et l'asile** devrait traiter les migrants, les réfugiés et les demandeurs d'asile sur un pied d'égalité, quel que soit leur niveau de compétences et de qualifications, car les différents pays ont des besoins différents en matière de marché du travail qui nécessitent des travailleurs hautement, moyennement et/ou faiblement qualifiés. Par conséquent, tous devraient avoir la possibilité de valider leurs aptitudes et leurs compétences et de recevoir des apprentissages et des formations de requalification et de perfectionnement de qualité pour être intégrés au marché du travail, quel que soit leur niveau de qualification.

L'idée d'une **initiative européenne sur les comptes individuels de formation** doit être étudiée plus en détail par des recherches appropriées, afin de s'assurer qu'une politique européenne sur les comptes individuels de formation peut réellement fournir une solution efficace pour soutenir la requalification et le perfectionnement de compétences de tous les adultes, y compris les personnes peu qualifiées et celles ayant des contrats à court terme ou temporaires. Nous pensons que les comptes individuels de formation ne suffisent pas pour garantir le droit individuel à la formation. La condition préalable fondamentale à la conception de mesures de formation personnalisées est la mise en œuvre de la recommandation du Conseil sur la **validation de l'apprentissage informel et non formel**⁷. Nous soulignons que les comptes individuels de formation peuvent être un outil utile pour assurer la formation des travailleurs. Cependant, ces derniers ont besoin d'une **orientation, de conseils** et d'un soutien appropriés pour utiliser les comptes individuels de formation. Selon les [résultats PIAAC de l'OCDE](#), les adultes peu qualifiés sont les plus réticents à participer à l'apprentissage tout au long de la vie. Ils ont besoin de plus d'informations et de motivation pour accéder à la formation dans le cadre des comptes individuels de formation. Il est essentiel d'impliquer les partenaires sociaux européens dans la décision d'une

⁶ En rapport avec la compétence « Citoyenneté » du cadre des compétences clés (2018)

⁷ Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 sur la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles

politique au niveau européen relative aux comptes individuels de formation et à sa gouvernance, surtout si des fonds de l'UE soutiennent l'initiative.

Les **employeurs doivent prendre leurs responsabilités en améliorant les compétences des travailleurs** en fonction des exigences, car celles-ci vont changer rapidement avec la numérisation. C'est ce que nous avons convenu dans l'[accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation](#) qui a été récemment signé par BusinessEurope, la CES, le CEEP et SMEUnited afin de soutenir la réussite de la transformation numérique de l'économie européenne et de gérer ses implications pour le marché du travail, le monde du travail et la société en général. Cet accord stipule clairement : « Lorsqu'un employeur demande à un travailleur de participer à une formation professionnelle directement liée à la transformation numérique de l'entreprise, la formation est payée par l'employeur ou conformément à la convention collective ou à la pratique nationale. Cette formation peut être dispensée en interne ou en externe et a lieu à un moment approprié et convenu à la fois pour l'employeur et le travailleur, et si possible pendant les heures de travail afin de garantir la conciliation travail-vie de tous les travailleurs. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, une compensation appropriée doit être prévue ». Ce point doit être pris en considération dans la définition du **plan d'action pour l'éducation numérique**.

Nous craignons que l'impact de la crise du COVID-19 sur les entreprises n'affecte les **budgets qu'elles alloueront à la formation de leurs employés**. Nous nous félicitons donc que davantage de fonds européens soient alloués pour soutenir l'acquisition de compétences dans le cadre du **plan de relance**. En outre, le programme en matière de compétences devrait fournir des lignes directrices pour l'allocation des fonds du **FSE à l'EFPP** et améliorer la gouvernance de l'utilisation et de l'allocation des fonds de l'UE pour le développement des compétences, en particulier les **fonds structurels et d'investissement européens** au niveau national avec la participation des partenaires sociaux. La Commission européenne doit reconnaître les syndicats en tant que fournisseurs de formation, et garantir leur accès aux fonds de l'UE pour l'offre de formation des travailleurs.

Nous soulignons la **responsabilité des entreprises dans la requalification et le perfectionnement des compétences** de leurs travailleurs et dans la garantie d'un apprentissage de qualité pour les apprenants de l'EFPP. Nous pensons que l'idée d'élaborer **un ou plusieurs profils européens de base dans l'EFPP** dans le cadre du **Plan de coopération sectorielle**⁸ doit être examinée plus en détail avec les partenaires sociaux sectoriels ; en gardant à l'esprit que la définition des profils d'EFPP et leur mise à jour relèvent de la compétence nationale et d'une décision dans laquelle les partenaires sociaux nationaux jouent un rôle clé et relèvent du mécanisme national d'assurance qualité. Par conséquent, les partenaires sociaux respectifs devraient décider des professions qui conviennent aux profils européens de base. Nous demandons à la Commission européenne de s'abstenir d'**harmoniser les programmes d'EFPP** au niveau de l'UE, de respecter les compétences des gouvernements nationaux et des partenaires sociaux en matière d'élaboration des profils d'EFPP et de concurrence entre les entreprises.

⁸ [Plan de coopération sectorielle en matière de compétences](#)

Reconnaissance de la formation et validation de l'apprentissage non formel et informel pour répondre aux besoins de l'**individu**. La reconnaissance automatique des qualifications de l'EFP n'est pas ce que souhaitent les syndicats. Il faut plutôt veiller à ce que les procédures de reconnaissance soient de qualité et garantissent en fin de compte une plus grande perméabilité et une meilleure mobilité en Europe. Nous aimerions ajouter à cela la nécessité de soutenir les individus par une **orientation de qualité en matière d'apprentissage tout au long de la vie**. Nous nous réjouissons que la Commission européenne mentionne l'exemple des **ambassadeurs de formation des syndicats au niveau des entreprises** qui fournissent des informations et des conseils aux travailleurs sur les possibilités d'apprentissage. Cependant, la motivation n'est pas suffisante s'il n'y a pas d'égalité d'accès à une formation de haute qualité et pertinente pour les travailleurs. De plus, les syndicats ont besoin d'un soutien financier pour maintenir et introduire des **systèmes d'ambassadeurs de la formation**.

En ce qui concerne la poursuite de **la modularisation de l'EFP et une approche européenne sur les microcrédits**, notre position⁹ adoptée le 2 juillet 2020 demande le respect des qualifications complètes. Les microcrédits peuvent contribuer à l'exclusion sociale et économique de ceux qui n'obtiennent que des microcrédits et non des qualifications complètes, car les niveaux de salaire de nombreuses conventions collectives sont liés à la qualification complète. Les microcertificats doivent faire l'objet d'un **dialogue social sur les qualifications professionnelles et les conventions collectives**, car ils sont fortement liés au salaire. Le système de microcertificats dans l'EFP (formation initiale et continue) doit être **strictement réglementé et contrôlé**. Les syndicats craignent que les personnes qui n'obtiendront que des microcertificats, et non des qualifications complètes, perdent leur droit à des emplois de longue durée et à des emplois équitables. Les travailleurs en situation précaire, le plus souvent des femmes, ont besoin de plus de support pour accéder aux formations qui mènent à une qualification complète. Le principe de l'EFP est l'acquisition de connaissances, d'aptitudes et de compétences ainsi que de l'expérience professionnelle nécessaire pour exercer un emploi dans un monde du travail en constante évolution. **La modularisation de l'EFP devrait être retirée des objectifs de la Commission européenne**. Les modules, en revanche, sont basés sur des programmes d'études qui ne correspondent pas nécessairement aux exigences d'une activité professionnelle. L'expérience des années 2000 a montré que les jeunes qui n'ont pas pu acquérir des qualifications formelles complètes en raison du chômage des jeunes sont encore aujourd'hui des travailleurs peu qualifiés ou des chômeurs et connaissent des conditions de vie et de travail précaires. D'autre part, les employeurs se plaignent du manque de spécialistes qualifiés. L'EFP (formation initiale) vise toujours à préparer les diplômés à la vie et au marché du travail, et le **développement personnel** que l'EFP offrent ne peut être remplacé par des modules ou des microcrédits. La modularisation doit également être séparée de la validation des apprentissages non formels et informels qui

⁹ [Position commune CES - CSEE sur les micro-crédits dans l'EFP et l'enseignement supérieur 2020.06](#) [Position commune CES - CSEE sur les micro-crédits](#)

doit conduire à la certification. Les microcertificats peuvent avoir une valeur ajoutée pour compléter les qualifications complètes lorsqu'ils conduisent à la certification finale et les modules d'EFP peuvent être utiles s'il manque des compétences pour acquérir une qualification complète formelle qui devrait être acquise dans le cadre d'un processus d'apprentissage ciblé. Certains modules sont utilisés pour les **travailleurs peu qualifiés** afin de rattraper une qualification professionnelle formelle étape par étape ; un soutien structurel et des conseils sont nécessaires pour leur permettre de parvenir à l'**examen final**. Selon les organisations membres de la CES, l'affirmation selon laquelle les modules ou les microcertificats sont un moyen flexible d'actualiser les compétences et qu'ils facilitent la mobilité n'a pas été scientifiquement prouvée. Dans certains pays, la qualification particulière n'a pas été mise à jour depuis une décennie, de sorte qu'elle **peut faciliter la mobilité d'un emploi précaire à l'autre**.

Enfin, par rapport à la suggestion de mettre en place un **système de suivi des diplômés au niveau européen**, notre récente position¹⁰ demande clairement de respecter les compétences nationales en matière d'éducation et de suivi des diplômés, et met en garde contre l'utilisation de données sur les résultats des diplômés sur le marché du travail pour redéfinir l'éducation. Tous les **diplômés de l'EFP** méritent un emploi décent après avoir obtenu leurs qualifications. La présente recommandation sur l'EFP suggère des indicateurs pour le taux d'employabilité des diplômés de l'EFP (82 %), qui devraient prendre en considération l'impact de la crise du COVID-19 sur les industries et la garantie d'emplois équitables et de qualité pour les diplômés.

¹⁰ Position commune de la CES et du CSEE sur un système européen de suivi des diplômés pour les apprenants de l'EFP et les étudiants de l'enseignement supérieur: [2020.06. Position conjointe CES - CSEE sur le suivi des diplômés](#)