



## **Pour plus d'éducation et de formation dans l'Europe sociale : Programme d'action de la CES en matière d'apprentissage tout au long de la vie et FEP**

Adopté lors du Comité exécutif des 5 et 6 juin 2012

---

### **Première partie: informations générales**

#### **1. Contexte européen**

Dès le début, l'apprentissage tout au long de la vie a fait partie des politiques majeures de l'Union européenne.

Les syndicats se sont eux aussi engagés à faire de l'apprentissage tout au long de la vie une réalité pour tous. Non seulement en ce qui concerne les besoins du marché du travail, mais également en tant que composante essentielle du développement de l'individu.

Au cours des dernières années, l'éducation, la formation ainsi que le développement et l'apprentissage techniques et professionnels sont devenus des enjeux de plus en plus importants pour les institutions, les Etats membres et les partenaires sociaux de l'Union européenne, ne serait-ce qu'en raison des défis auxquels l'Europe est confrontée actuellement.

Pour éduquer et préparer les individus à la vie, soutenir la création d'emplois, la relance et la mobilité, il est essentiel d'élaborer une politique durable et de grande qualité en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Une telle politique contribue également à renforcer la confiance dans la construction d'une Union européenne forte et inclusive, avec la participation active de tous les citoyens, et en particulier des partenaires sociaux, dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques.

Les défis auxquels l'Europe est actuellement confrontée indiquent que la direction des réformes entreprises au niveau européen en matière de formation professionnelle (c'est-à-dire le processus de Copenhague) demeure la meilleure option pour les années à venir. Le Programme d'action de la CES, adopté à Athènes, identifie quatre facteurs de changement qui façonneront les économies et les sociétés européennes ainsi que les attentes pesant sur leurs systèmes de formation professionnelle : la crise économique ; la mise en place d'une économie à faibles émissions de CO<sub>2</sub> ; la tendance à la multiplication des emplois nécessitant une main-d'œuvre plus spécialisée ; et le futur équilibre européen entre l'offre et la demande de compétences.

Les partenaires sociaux, et en particulier les syndicats, peuvent contribuer à relever ces défis, que ce soit via le dialogue social et les négociations collectives à tous les niveaux ou via leur implication directe dans la mise en œuvre d'actions d'apprentissage tout au long de la vie à l'intention des travailleurs.

Le ralentissement économique a fait perdre à l'Europe près de 5,5 millions d'emplois entre 2008 et 2010. La crise a également entravé la croissance économique et la demande de compétences; à court terme, celle-ci va demeurer inférieure à l'offre et entraîner une surqualification de la main-d'œuvre ;

Un jeune Européen sur cinq ne trouve pas d'emploi. Le taux de chômage des jeunes (plus de 20 % en moyenne et jusqu'à 50 % dans certains pays) est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population active. Quatorze pour cent des jeunes quittent l'école sans diplôme ;

76 millions de personnes en âge de travailler (24 à 64 ans) ne possèdent aucune ou quasiment aucune qualification. Ce chiffre représente près de 30 % de la main-d'œuvre européenne.

D'ici 2020, au moins 40% des 30 à 34 ans devraient terminer leurs études supérieures. Il subsiste cependant un manque de filières flexibles entre la formation professionnelle et les écoles de formation et les établissements d'enseignement supérieur continue ;

D'après les dernières estimations du Cedefop, il pourrait y avoir environ 83 millions d'emplois vacants entre 2012 et 2020 : 8 millions de nouveaux emplois et 75 millions d'emplois devenus vacants en raison des départs à la retraite ou de personnes quittant le marché de l'emploi. La plupart des opportunités d'emploi se situeront dans les services (tourisme, soins et de santé et TI). La tendance à la spécialisation des emplois va s'intensifier, tandis que l'on assistera au déclin de nombreux métiers manuels ou routiniers traditionnels ;

Même si les nouveaux emplois venaient à s'inscrire dans la partie basse ou élevée du « spectre de la spécialisation », la plupart des opportunités d'emploi continueraient de requérir des compétences moyennes (et, dans bien des cas, des qualifications professionnelles) et près de la moitié de la main-d'œuvre européenne continuerait à occuper ce type d'emploi ;

La polarisation de l'emploi a un effet correspondant sur celle des salaires, qui sont élevés pour les employés qualifiés mais chutent pour les travailleurs peu ou non qualifiés. En outre, il arrive également que les travailleurs hautement qualifiés soient insuffisamment payés ou que leurs performances soient sous-évaluées et, en période de récession économique, les travailleurs sont souvent obligés de sous-évaluer ou de cacher leurs qualifications afin de trouver du travail plus facilement;

Malgré leurs nombreux avantages, l'éducation et la formation professionnelles restent mal considérées. Tout indique pourtant que la formation constitue un vecteur d'intégration des groupes cibles défavorisés et est porteuse d'avantages sociaux et économiques plus larges, identiques à ceux qu'apporte l'enseignement général;

De nombreux pays européens ont procédé à des réformes ou envisagent d'introduire des systèmes d'apprentissage afin d'aboutir à une meilleure interaction entre l'éducation et les systèmes d'emploi ; de réduire le chômage des jeunes et de renforcer les entreprises en fournissant la nouvelle génération de travailleurs qualifiés. Certains Etats membres de l'UE ont déjà élaboré de bons systèmes (ex : les pays nordiques, l'Allemagne, les Pays-Bas, etc.), mais dans la majorité des pays de l'UE des réformes

doivent encore être mises en œuvre afin d'améliorer l'accessibilité et la qualité des systèmes d'apprentissage existants ;

Les investissements des entreprises dans la formation continue restent faibles, en particulier dans les PME. La crise a même fait empirer les performances des entreprises qui ont mis en place des programmes de formation continue et les financements publics ne semblent pas entamer leurs réticences en la matière. Cette tendance est préoccupante, en particulier dans un contexte où de nombreux Etats membres ont fortement réduit leurs investissements dans l'éducation et la formation ;

Seuls 4,8 % des adultes de 50 à 64 ans participent à des programmes de formation, alors que l'Union européenne s'est fixée pour objectif, via sa stratégie Éducation et formation, d'atteindre les 15 % d'ici 2020. La population active de l'UE va commencer à décroître à partir de 2014, ce qui signifie qu'il sera encore plus indispensable de rafraîchir et de développer en permanence les aptitudes et les compétences des adultes, dont la vie professionnelle va s'allonger ;

Le manque d'enseignants risque de se faire ressentir prochainement. Dans bon nombre de pays européens, la majorité des enseignants actifs sont proches de la retraite, tandis que l'on observe une chute considérable du nombre de diplômés issus des filières « éducation » et « formation », en raison essentiellement de l'influence de la crise économique et financière dans le secteur de l'éducation. Cette situation a également contribué à la privatisation des établissements d'enseignement officiel, à la fusion et la fermeture d'écoles et à la démission d'un grand nombre d'enseignants de tous les niveaux du secteur de l'éducation. Les coupes dans les budgets de l'éducation menacent la qualité de l'éducation et la relance de l'Europe.

## **2. L'agenda et les programmes européens**

L'UE a fixé un agenda ambitieux en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Une série d'initiatives et d'instruments ont été mis au point et sont actuellement en cours de déploiement à divers niveaux et ils nécessitent l'entière participation de nombreux acteurs, parmi lesquels les syndicats.

Le principal document de référence est « *Europe 2020 : une stratégie européenne pour une croissance intelligente, durable et inclusive* », qui propose cinq grands objectifs pour 2020, dont deux sont directement liés à l'éducation, la formation et la politique du marché du travail :

- i. 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi ;
- ii. Le taux de décrochage scolaire devrait être inférieur à 10 % et 40 % au moins de la plus jeune génération devrait avoir un diplôme de l'enseignement supérieur.

Pour atteindre ces objectifs globaux, la Commission européenne a proposé sept initiatives phare<sup>1</sup>, dont deux sont directement liées à l'éducation, à la formation et au marché du travail : « *Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois* » et « *Jeunesse en mouvement* ».

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/europe2020/tools/flagship-initiatives/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/tools/flagship-initiatives/index_fr.htm)

En parallèle, l'UE est entrée dans une nouvelle étape du « Processus de Copenhague ». Le communiqué de Bruges, adopté en décembre 2010 par les États membres et les partenaires sociaux, détaille les priorités à venir concernant la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels ; il cite 11 objectifs stratégiques pour la période 2011-2020 et 22 objectifs à court terme pour les quatre premières années (2011-2014)<sup>2</sup>.

Depuis 2002, l'UE a également mis au point des « outils européens communs », à savoir des principes et lignes directrices destinés à rendre les qualifications plus transparentes, plus comparables et plus transférables, ainsi qu'à améliorer la flexibilité et la qualité des formations. Les outils actuellement en place sont les suivants : le Cadre européen des certifications (CEC)<sup>3</sup>, le Système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)<sup>4</sup>, le Cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité pour l'éducation et la formation professionnels (CERAQ)<sup>5</sup>, EUROPASS<sup>6</sup> et la Taxonomie européenne des aptitudes, compétences et des professions (ESCO)<sup>7</sup>.

Par ailleurs, l'UE est en train d'adopter une série de recommandations concernant la validation de l'apprentissage non-formel et informel, et de réviser la directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (2005/36/CE)<sup>8</sup>.

Parallèlement, les États membres de l'Union européenne, conjointement avec 20 autres pays, ont lancé en mars 2010 l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES), anciennement connu sous le nom de « Processus de Bologne » ainsi que le Système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS).

Tous ces outils et principes forment un cadre intégré ; leur cohérence et leurs interactions régiront son impact.

Il convient de noter que l'UE a adopté une série de programmes susceptibles d'être utilisés dans le but de soutenir la mise au point d'outils européens communs ainsi que d'activités d'enseignement et de formation en général. Ces programmes sont les suivants : le Fonds social européen, qui contribue à l'intégration des chômeurs et des défavorisés dans le monde du travail, principalement en finançant des mesures de formation (son budget est d'environ 75 milliards d'euros pour la période 2007-2013)<sup>9</sup>. La Commission européenne prépare actuellement une nouvelle génération de financements pour les programmes couvrant la période 2014-2020.

Un autre programme important dans ce domaine est le Programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, qui finance des projets à différents niveaux d'enseignement et de formation : Comenius pour les écoles, Erasmus pour l'enseignement supérieur, Leonardo da Vinci pour l'enseignement et la formation

---

<sup>2</sup> [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_fr.pdf)

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_fr.htm)

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50_fr.htm)

<sup>5</sup> <http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx>

<sup>6</sup> <http://europass.cedefop.europa.eu/>

<sup>7</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=852>

<sup>8</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/consultations/2011/professional\\_qualifications\\_directive\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/2011/professional_qualifications_directive_en.htm)

<sup>9</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/](http://ec.europa.eu/employment_social/esf/)

professionnels et Grundtvig pour la formation des adultes<sup>10</sup>. Le nouveau programme « Erasmus pour tous » vise à simplifier et à rationaliser les priorités politiques de l'ancien programme ; il est en cours d'examen au Parlement et sera finalisé d'ici la fin 2012.

La Commission européenne a récemment adopté un paquet emploi contenant des mesures relatives à une relance créatrice d'emplois au plan de l'UE. Parmi les différentes politiques abordées, le paquet reconnaît que l'apprentissage tout au long de la vie est essentiel à la sécurité de l'emploi et il propose des initiatives visant à atteindre un triple objectif : une meilleure surveillance des besoins en matière de compétences, une meilleure reconnaissance des compétences et des qualifications et une meilleure synergie entre les mondes de l'éducation et du travail.

Enfin, parmi les acteurs importants du renforcement de la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnelles, il y a lieu de citer le Cedefop, dont le mandat consiste à fournir des informations et des analyses sur les systèmes, politiques, recherches et pratiques d'enseignement et de formation professionnels ; ces informations et analyses sont de plus en plus utilisées dans l'élaboration des politiques.

Bien que la CES ait accueilli avec satisfaction l'adoption de la plupart de ces initiatives, nous avons souligné à plusieurs reprises qu'il fallait améliorer la coordination avec tous les outils de l'UE, afin d'éviter une répétition des travaux, et que les partenaires sociaux soient impliqués et consultés à tous les niveaux pour que toutes les initiatives soient mises en œuvre avec succès.

La CES met aussi l'accent sur le fait que, pour obtenir les résultats escomptés, la stratégie de l'UE en matière de compétences devrait être cohérente et liée à une stratégie industrielle communautaire prospective.

### **3. Dialogue social européen, éducation et formation : dernières réalisations et marche à suivre**

Par l'article 3 du Manifeste d'Athènes, la CES s'est engagée à faire de la lutte pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité la première priorité de l'agenda européen, à la placer au cœur de la gouvernance économique européenne et à refléter cette position dans le dialogue social européen ainsi que dans l'évaluation de la stratégie Europe 2020 et de l'Acte pour le marché unique. La Stratégie et le Plan d'action du 12<sup>e</sup> Congrès de la CES mettent, entre autres, l'accent sur les points suivants :

- « À l'avenir, il faudra encore insister davantage sur l'amélioration des compétences professionnelles et les ressources nécessaires pour répondre aux besoins de notre temps » ;
- « L'accès à une éducation de qualité et à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous est un droit qui doit être reconnu et appliqué ».

Avant le Congrès, le Comité exécutif de la CES a adopté, en mars 2009, une résolution sur la formation professionnelle initiale et continue pour une stratégie européenne de

---

<sup>10</sup> [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_fr.htm)

l'emploi<sup>11</sup> et, en décembre 2010, une autre résolution intitulée « Davantage d'investissements dans l'apprentissage tout au long de la vie pour des emplois de qualité »<sup>12</sup>.

En mars 2010, la CES a également signé avec BUSINESSEUROPE, le CEEP et l'UEAPME un Accord cadre sur des marchés du travail inclusifs, qui mettait l'accent sur les points suivants<sup>13</sup> :

- *Coopérer avec les systèmes d'éducation et de formation pour mieux répondre aux besoins de l'individu et du marché de l'emploi, notamment en s'attaquant aux problèmes des compétences de base (alphabétisation et apprentissage du calcul), en promouvant l'éducation et la formation professionnels et des mesures destinées à faciliter la transition entre l'enseignement et le marché du travail,*
- *Introduire des plans de développement des compétences individuels (conformément au cadre d'actions pour le développement de compétences et de qualifications tout au long de la vie) élaborés conjointement par l'employeur et le travailleur, en tenant compte de la situation spécifique de chaque employeur, en particulier les PME, et du travailleur ...*
- *Améliorer la transparence et la transférabilité, tant pour le travailleur que pour l'entreprise, afin de faciliter la mobilité géographique et professionnelle et d'améliorer l'efficacité des marchés du travail (en promouvant le développement de systèmes de reconnaissance et de validation des compétences ; en améliorant la transférabilité des qualifications pour garantir les transitions vers l'emploi ; en prônant des apprentissages et des contrats de stage plus nombreux et de meilleure qualité).*

L'accord-cadre sur des marchés du travail inclusifs est actuellement en cours de mise en œuvre aux niveaux appropriés par les partenaires sociaux.

Plus récemment, dans leur Programme de travail conjoint 2012-2014, les partenaires sociaux européens ont indiqué que le développement continu des compétences et l'acquisition de qualifications étaient à la fois un intérêt et une responsabilité partagés pour les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics. Pour les entreprises, l'accès à une main-d'œuvre qualifiée et sa formation est une des conditions préalables à l'innovation et à la compétitivité. Pour les travailleurs, l'acquisition, la mise à jour et le développement des connaissances, compétences et aptitudes dont ils ont besoin tout au long de leur vie professionnelle constituent le meilleur moyen de trouver et de conserver un emploi.

En 2002, les partenaires sociaux européens ont adopté un cadre d'actions sur le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie. Ils ont affirmé de concert que les quatre priorités contenues dans ce cadre d'action demeuraient d'actualité aujourd'hui. Néanmoins, deux problèmes sont apparus depuis 2002 : 1) les économies plus vertes nécessitent de nouvelles compétences et 2)

---

<sup>11</sup> <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7619&langId=fr>

<sup>12</sup> <http://www.etuc.org/a/6078>

<sup>13</sup> <http://www.etuc.org/a/8067>

l'allongement de la durée de vie pose la question du recyclage et de la mise à niveau des compétences des travailleurs plus âgés. Les partenaires sociaux européens vont, par conséquent, prendre des mesures concernant ces deux problèmes, en se basant sur la matrice existante des quatre priorités.

En outre, le Comité de dialogue social européen sectoriel pour l'éducation (CDSESE) a été lancé en juin 2010 par le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) et la Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE). Le comité a adopté des actions conjointes afin d'influencer les politiques de l'UE et d'améliorer l'environnement d'enseignement, de travail et d'apprentissage, grâce à l'identification et l'échange de bonnes pratiques. Des groupes de travail séparés du CDSESE traitent de questions telles que le recrutement et le maintien du personnel en période de stricte rigueur budgétaire, d'égalité des sexes, de mobilité des professeurs et d'amélioration de l'enseignement supérieur.

D'autres comités de dialogue social sectoriel de l'UE mettent en œuvre des actions conjointes afin d'améliorer la formation, les qualifications et les compétences au sein de leurs secteurs de responsabilité. On peut citer, à titre d'exemple, le secteur textile (avec la création d'un conseil sectoriel européen sur les compétences pour les secteurs du textile, de l'habillement et du cuir) ; le secteur du transport routier (avec un projet conjoint des partenaires sociaux sur la formation dans le secteur du transport routier commercial) ; le tourisme (création d'un passeport européen de qualification et de compétences pour le secteur de l'hospitalité) et le secteur métallurgique (groupe de travail « ad hoc » sur les pénuries de compétences).

Ces initiatives complètent et renforcent en même temps l'expérience que le dialogue social et la convention collective jouent aux plans national et régional et à l'échelle de l'entreprise, en ce qui concerne les questions d'éducation et de formation. Elles incluent, entre autres, les conventions collectives dans le secteur privé et/ou le secteur public, y compris les dispositions relatives aux outils destinés à identifier et anticiper les besoins de compétence au plan de l'entreprise ; les actions de sensibilisation menées à l'égard des entreprises concernant l'importance de l'identification et de l'anticipation des besoins de compétence afin d'anticiper le changement industriel ; les fonds mutuels des partenaires sociaux destinés aux programmes de formation en faveur des entreprises et des travailleurs ; les représentants syndicaux chargés de l'apprentissage qui négocient des programmes de formation, la mise en place de comptes d'apprentissage individuels, etc. Enfin, dans la plupart des pays de l'UE, les partenaires sociaux participent à des organes tripartites où ils prodiguent des conseils sur les politiques nationales en matière de qualifications, compétences, etc. En outre, ils prennent une série de mesures spécifiques destinées à mieux adapter les systèmes d'éducation et de formation aux besoins du marché du travail.

## **Deuxième partie : Demandes et programme d'action de la CES**

### **4. Politique et revendications de la CES en matière d'éducation et de formation et FEP**

La CES a constamment placé l'apprentissage tout au long de la vie, l'éducation et la formation au cœur de ses priorités, non seulement en traitant de ces politiques mais aussi en établissant le lien avec d'autres sujets importants qui sont étroitement liés à

un calendrier ambitieux et efficace en matière d'apprentissage tout au long de la vie (à savoir, la restructuration, l'anticipation du changement, l'évolution démographique, l'écologisation de l'économie, etc.).

Comme on l'a vu, l'UE a mis en place plusieurs instruments destinés à améliorer l'éducation et la formation à tous les niveaux. Néanmoins, la CES estime que le contexte économique et social dans lequel ces outils ont été conçus a été sous-estimé. Les politiques et instruments de l'UE dans le domaine de l'ALV et de la FEP risquent manifestement de ne pas répondre aux objectifs ambitieux qui ont été identifiés, en raison d'une analyse insuffisante du contexte et du manque de ressources adéquates. Dans certains cas, les politiques de l'UE attribuent également, à tort, à l'ALV le pouvoir de générer des emplois, alors que pour la CES, l'ALV et la FEP peuvent contribuer à la qualité de l'emploi mais pas nécessairement à la création d'emplois.

Il faut une gouvernance différente pour les politiques macroéconomiques, et les politiques devraient avoir pour but de soutenir la croissance économique. Par conséquent, la CES accueille avec satisfaction le paquet emploi mais elle réclame également des ressources et des initiatives plus ambitieuses afin de stimuler la création d'emplois et la qualité des emplois, y compris en améliorant les qualifications et les compétences. La CES réclame également des mesures plus contraignantes pour les États membres afin de répondre pleinement aux objectifs en matière d'éducation et d'emploi exposés dans les divers instruments et initiatives de l'UE. Les demandes de la CES concernent en particulier les incitations, les ressources et l'amélioration de la collaboration, non seulement au plan européen mais à tous les niveaux où les partenaires sociaux jouent un rôle dans la définition de ces politiques.

- La CES estime que l'apprentissage tout au long de la vie doit concerner tous les niveaux d'éducation : petite enfance, école obligatoire, éducation et formation professionnelles, enseignement supérieur, recherche et innovation, éducation des adultes, y compris le perfectionnement professionnel et la formation des travailleurs/employés. La CES a toujours appelé l'UE et les États membres nationaux à garantir un niveau élevé de qualité en matière d'éducation et de formation, une éducation initiale émancipatrice et de haut niveau et des conditions de travail correctes pour les enseignants ;
- L'accès à l'apprentissage tout au long de la vie est un défi majeur dans la plupart des États membres de l'Union européenne. A de nombreuses reprises, la CES a demandé que l'apprentissage tout au long de la vie devienne une réalité pour tous les travailleurs (en particulier, les travailleurs peu qualifiés ou en situation précaire) et pour tous les citoyens (jeunes et adultes, hommes et femmes, sans discrimination fondées sur le handicap, l'appartenance ethnique, la race ou l'orientation sexuelle) ;
- Il convient d'établir un équilibre entre éducation et formation ainsi qu'entre éducation et travail. Par conséquent, nous devons prôner des investissements supplémentaires afin d'améliorer la perméabilité entre l'éducation obligatoire et professionnelle et la formation à l'enseignement supérieur, et entre l'éducation et le marché du travail. Il faudrait également une transition douce de l'éducation vers le travail et vice versa. Les besoins de formation du marché du travail apparaissent plus rapidement que ceux qui concernent les systèmes d'éducation

et de formation et il convient donc de renforcer le lien entre les syndicats intersectoriels et les syndicats de l'éducation ;

- Au vu des défis que pose la situation économique actuelle, il faut consentir des efforts supplémentaires pour combattre le chômage et le décrochage scolaire, pour réduire les déséquilibres de compétences et pour assurer que la main-d'œuvre européenne profite au mieux des outils proposés par l'UE et devienne aussi qualifiée que possible ;
- Tous les établissements d'enseignement et les prestataires de services éducatifs – qu'ils soient officiels, non officiels ou informels - doivent recevoir un soutien financier supplémentaire afin d'enseigner l'apprentissage tout au long de la vie et d'offrir gratuitement davantage de stages à chacun ;
- Il convient de définir des stratégies ciblées en matière d'éducation et de formation et, à travers le dialogue social, de mettre au point une stratégie de transition pour les secteurs verts et blancs ainsi que pour les entreprises et secteurs en restructuration, notamment en raison de la crise économique. Il y a lieu de dispenser plus de formations sur l'économie verte et le développement durable ainsi que sur les Fonds structurels européens et leur potentiel à influencer positivement l'éducation, la formation et l'employabilité ;
- L'anticipation du changement et la restructuration des entreprises ne peuvent être assurés durablement que grâce à des niveaux adéquats d'éducation et de formation ;
- La formation de qualité devrait être considérée et encouragée en tant qu'instrument essentiel offrant aux chômeurs des possibilités concrètes d'accès au marché du travail. En outre, la combinaison de programmes de formation fixés par convention et d'heures de travail réduites (ce que l'on appelle *Kurzarbeit* en Allemagne) devrait être considérée comme une des mesures (les) plus utiles mises en œuvre par les partenaires sociaux pour atténuer les effets de la crise.

Le rôle joué par les partenaires sociaux, lorsqu'ils définissent et influencent les politiques d'éducation et de formation, devrait être respecté et encouragé à tous les niveaux. Les négociations collectives devraient également être encouragées. Le Programme d'action détermine les manières d'atteindre ces vastes objectifs : des objectifs mesurables et fixés dans le temps, des procédures de suivi et un processus d'évaluation. Il requiert une participation active des affiliés de la CES à tous les niveaux.

##### **5. La future stratégie de la CES sur l'apprentissage tout au long de la vie**

Afin de relever les défis précités, la CES doit :

- a) Influencer les institutions de l'UE afin de créer un puissant lien et une cohérence politique entre les politiques d'emploi, les politiques d'éducation et les politiques économiques, en vue de soutenir la croissance, l'intégration et la création d'emplois. Il faudra davantage de ressources, et de meilleures ressources, pour

renforcer l'éducation et la formation. Les fonds structurels et le financement du FSE pourront jouer un rôle efficace en la matière;

- b) Surveiller et contribuer à la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation. Les organisations syndicales peuvent jouer un rôle essentiel en sensibilisant les travailleurs aux avantages que présente l'apprentissage tout au long de la vie. Grâce aux négociations collectives ou aux programmes de formation syndicaux à tous les niveaux, les organisations syndicales doivent contribuer à sensibiliser davantage les travailleurs et les délégués syndicaux aux défis posés par l'UE 2020 et l'agenda EF 2020 ;
- c) S'efforcer de protéger, d'améliorer et de mieux coordonner les instruments et programmes européens d'éducation et de formation et les développer au cours de la prochaine période de financement de l'UE (2014-2020) ;
- d) Influencer l'élaboration des politiques et les institutions au plan européen, notamment à la lumière des enjeux politiques communautaires et des processus politiques en jeu dans l'agenda d'apprentissage tout au long de la vie (ex : FEP, reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel, mobilité, nouveau programme d'apprentissage tout au long de la vie, Erasmus pour tous, modernisation de la directive sur les qualifications professionnelles, futures recommandations sur le NFIL, etc.) ;
- e) Prôner, auprès de l'UE, l'adoption de recommandations en faveur de l'apprentissage pour tous tout au long de la vie et s'assurer que le nouvel Erasmus pour tous favorisent l'éducation permanente chez les travailleurs ainsi que la pleine participation des partenaires sociaux ;
- f) Le ralentissement économique ne doit pas entraîner de réduction des investissements dans l'éducation et la formation. Les pouvoirs publics ont pour responsabilité d'assurer des formations de qualité en dépit des contraintes budgétaires. Les employeurs ont également leur rôle à jouer à cet égard. Ils devraient faire plus et mieux en termes d'investissement dans les compétences de tous les groupes de travailleurs et d'octroi d'un nombre adéquat d'heures de formation. Les incitations fiscales peuvent soutenir positivement ces engagements.
- g) Renforcer le lien entre les politiques d'apprentissage tout au long de la vie et celles concernant la jeunesse. L'éducation et la formation doivent offrir des opportunités en termes d'emploi et de formation complémentaire pour les jeunes ;
- h) Réévaluer et renforcer, dans le contexte du dialogue social européen, le « Cadre d'actions sur le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie » et activer « l'Accord-cadre sur des marchés du travail inclusifs » ;
- i) Soutenir et coordonner les syndicats sectoriels européens en ce qui concerne le développement d'initiatives d'éducation et de formation tout au long de la vie dans le nouveau contexte du dialogue social sectoriel, des négociations

collectives au plan sectoriel et au plan des entreprises, des conseils sectoriels européens des compétences, de la classification des compétences et de l'ESCO ;

- j) Intensifier les formations relatives aux questions d'éducation et de formation et les intégrer pleinement à d'autres domaines (par exemple, la restructuration) en collaboration avec l'ETUI et les syndicats affiliés ;
- k) Aider les confédérations nationales à lancer, mettre en œuvre et évaluer les instruments européens communs que sont le CEC, le CERAQ et l'ECVET, ainsi que le dialogue tripartite/bipartite aux plans national et local ;
- l) Profiter pleinement du potentiel offert par le groupe de travail « Apprentissage tout au long de la vie » pour renforcer la stratégie syndicale européenne en matière de formation et d'éducation ;
- m) Mettre au point une stratégie de communication et de partage d'information simple.

## **6. Actions de la CES :**

Il faut combler l'écart entre le concept théorique d'outils européens communs (CEC, ECVET, CERAQ, etc.) et leur application pratique au niveau des systèmes d'éducation, de formation et de qualification nationaux. Dans un premier temps, la CES va lancer, avec le soutien de l'ETUI, un programme de formation novateur destiné à permettre aux syndicalistes de profiter au mieux des outils et principes européens.

La CES va élaborer en 2012-2013 un nouveau projet axé sur la mise en œuvre et la pertinence de la stratégie européenne en matière d'éducation et de formation (ou des outils européens communs) pour les travailleurs. Bien que les institutions européennes et le Cedefop aient suivi de manière assez détaillée les rapports en matière de politiques et de systèmes d'éducation/formation, nous manquons d'éléments empiriques du point de vue des travailleurs, des syndicats et des partenaires sociaux concernant les barrières, défis et goulots d'étranglement auxquels ils sont confrontés. La CES va soutenir une nouvelle étude destinée à formuler des recommandations relatives à la mise en œuvre pratique des résultats des systèmes d'enseignement dans les différents pays d'Europe, leur pertinence pour les travailleurs et la manière dont ils sont utilisés, par exemple dans le cadre des programmes d'études, évaluations, normes, ou de la validation.

En outre, la CES encouragera également l'échange d'opinions entre les syndicats concernant les systèmes d'apprentissage dual et les bonnes pratiques qui ont été élaborées par les syndicats afin d'améliorer la qualité des apprentissages. Les éléments quantitatifs suivants permettant de structurer un système de formation professionnelle duale moderne seront pris en considération dès le départ : en tant que tremplin de la formation continue et de la formation complémentaire, la FEP doit s'adapter aux changements techniques et économiques ainsi qu'aux processus de développement des organisations commerciales ; la coopération entre institutions d'apprentissage ; la définition du statut légal des stagiaires ; l'analyse coût-bénéfice de la formation professionnelle intra-entreprise ; la participation des partenaires sociaux.

Ce projet pourrait constituer une première étape en direction d'une action pluriannuelle plus générale visant également à analyser l'implication des syndicats dans les négociations tripartites, les consultations nationales et locales en matière d'apprentissage tout au long de la vie, la place de celui-ci dans les négociations collectives, et les organismes de formation continue directement gérés par les syndicats.

La création (au sein du groupe de travail « Éducation et formation tout au long de la vie ») d'un réseau de syndicalistes engagés et expérimentés qui œuvrera au nom de la CES afin de défendre les positions syndicales dans les nombreux organes consultatifs de l'Union européenne.

À cet égard, il est également envisagé de renouveler la section du site Internet de la CES consacrée à l'apprentissage tout au long de la vie, éventuellement avec un espace où les affiliés de la CES pourront partager des informations et des expériences sur les actions syndicales dans le domaine de l'éducation et de la formation.

La CES va continuer à promouvoir, aux niveaux sectoriel national et européen, le partage des bonnes pratiques syndicales grâce à des réunions ou des séminaires concernant des sujets spécifiques (négociations collectives sur l'apprentissage tout au long de la vie et les compétences, participation des syndicats à la formation, etc.) qui présentent un intérêt pour les organisations membres. L'accent sera surtout mis sur le dialogue social et les pratiques en matière de négociation collective dans ce domaine.

## **7. Les défis des affiliés de la CES**

Influer sur le processus de décision au niveau national, en particulier au vu des enjeux politiques inscrits à l'agenda européen en matière d'apprentissage tout au long de la vie.

Plaider en faveur de la mise en place des outils européens et du principe du partenariat dans tous les États membres et aux niveaux sectoriel et local. Faire rapport régulièrement aux groupes de travail de la CES concernant les défis et tendances (en particulier pour les syndicats) en matière de développement de ces outils, afin de permettre à la CES de militer efficacement au plan communautaire, d'une manière qui reflète également les opinions et les besoins des travailleurs dans la mise en œuvre de ces outils ;

Plaider en faveur d'une mise en œuvre complète de tous les instruments financiers européens au plan national, notamment le FSE, et presser les États membres et les autres pouvoirs publics à fournir leurs propres ressources afin de soutenir l'éducation, la formation et de meilleures compétences sur le marché du travail.

Participer aux activités d'apprentissage entre pairs et à l'échange de bonnes pratiques concernant les outils européens, s'approprier le processus et stimuler le développement de nouvelles activités.

Organiser des activités destinées à promouvoir les outils européens de l'UE et le processus de Copenhague. Apporter un soutien adéquat en vue d'améliorer la reconnaissance mutuelle et les compétences.

Inscrire l'apprentissage tout au long de la vie dans l'agenda des négociations collectives. L'expérience montre que les conventions collectives ont une incidence positive sur la participation aux programmes de formation continue et sur le nombre d'heures consacrées à ceux-ci.

Les bonnes pratiques de nos affiliés dans ce domaine ont permis d'obtenir des résultats intéressants ;

- a) Inclure dans les négociations collectives des mécanismes spécifiques qui stimulent la carrière des travailleurs en revalorisant leurs qualifications professionnelles, afin que les droits des travailleurs en matière d'apprentissage tout au long de la vie deviennent effectifs;
- b) Développer la formation par le biais des négociations collectives, afin d'encourager la participation aux processus éducatifs, en particulier dans les PME ;
- c) Associer la reconnaissance des compétences professionnelles afin d'améliorer les salaires et les conditions de travail ;
- d) Offrir, par le biais des négociations collectives, une orientation aux travailleurs et développer les programmes de formation conformément aux besoins des entreprises et des travailleurs, en accordant une attention particulière aux groupes défavorisés ;
- e) Garantir des exigences temporelles adéquates pour les phases d'apprentissage grâce aux conventions collectives et/ou à la législation. S'assurer que les responsables de formation ont également un budget-temps.

## **8. Mise en œuvre, rédaction de rapports et évaluation du Programme d'action**

Afin d'atteindre les objectifs identifiés dans le Programme d'action sur l'apprentissage tout au long de la vie, les organisations membres de la CES se sont engagées à promouvoir le sentiment d'appartenance, le partage des responsabilités et les actions à tous les niveaux.

Dans un premier temps, les organisations affiliées donneront à ce Programme d'action la visibilité requise. Il est donc recommandé de traduire le Programme d'action dans les langues nationales et d'envoyer une copie de la traduction à la CES, qui lui donnera une visibilité dans toute l'UE grâce à ses différents canaux, la diffusera et en discutera avec les représentants syndicaux.

Le secrétariat de la CES sera chargé de mener des activités clés spécifiques afin de répondre aux objectifs du Programme d'action ; il aura si nécessaire recours au financement de l'UE.

Une évaluation des progrès réalisés dans l'exécution du Programme d'action sera présentée à la veille de la conférence de mi-mandat de la CES en 2013. Le groupe de travail sur l'apprentissage tout au long de la vie assurera le contrôle stratégique de la mise en œuvre des actions clés identifiées.

La CES et ses organisations membres fourniront les ressources nécessaires à la réalisation des actions clés du Programme.