

**VII JOURNEE
DU « CONSELL CATALÀ
DE FORMACIÓ PROFESSIONAL »
19 et 20 novembre 2009
World Trade Center Barcelona**

**« La Formation Professionnelle,
une opportunité en temps de
changement »**

Joëlle Casa
Représentante de la CES

**« Vision des syndicats européens
sur la formation professionnelle et
la mobilité
dans une société en changement »**

***Jean Monnet, à un certain âge,
a dit
en parlant de la
construction de l'Europe:***

***“Si c’était à refaire, au lieu de
commencer par le commerce, je
recommencerais par la culture”***

***Je ne peux que partager cette
idée.***

Education et Formation

- Comblent notre retard sur la scène mondiale et renforcer nos politiques sur ces thèmes;
- Coordonner nos actions, institutions, employeurs et organisations syndicales;
- Depuis le Conseil européen de Lisbonne, en 2000, l'UE a l'objectif :
 - d'être compétitive dans la globalisation et se préoccuper du sort de ses citoyennes et de ses citoyens.

*Un des principes les plus importants de l'UE:
la liberté de circulation
des femmes et des hommes.*

La réalité est loin de cela:
La croissance économique insuffisante en
Europe et la crise déclenchent bien d'autres
mécanismes.

Compétition économique mondiale
Changement de la structure
de la division internationale du travail

+

montée en puissance des grands pays
émergents

+

situation démographique, chômage, besoin
croissant d'une main d'œuvre qualifiée

=

Changements de la donne sur le marché
du travail.

- Les règles communes européennes sur le marché du travail se font lentement.
- Marché du travail fermé (risque de surplus de main d'œuvre, peur du *dumping* social, risque de déséquilibre des systèmes de protection sociale).

- Seuls les plus qualifiés pourront tenter l'aventure hors de leur pays.
- Les « non qualifiés » ne circulent pas ou sont exploités.
- La tendance à s'ouvrir aux migrants dans cette période de crise diminue.

- Les institutions, les syndicats et les employeurs doivent coopérer et assurer un travail de qualité.
- Travail décent et notion de vie décente pour un travail efficace mais aussi respectueux de la dignité des personnes.

- Une politique de l'emploi faite de flexibilité par le recours à la précarité a dégradé les conditions de travail et la crise a renforcé les tensions qui existaient déjà sur l'emploi et sur la formation.
- **La notion d'accompagnement** dans la transition doit donc être au centre de notre action afin de sécuriser les parcours de la vie "entière" en intégrant les dimensions formelle, non formelle, informelle, personnelle, sociale, collective et professionnelle.

- Grande importance de la connaissance des langues:
 - Une frange intellectuelle de toute une génération ne parle qu'une langue.
 - L'anglais domine ou plutôt le « globish » domine contre les principes de nos Traités fondateurs et du respect des langues nationales.

Le Traité de Maastricht souligne

- 1** Responsabilité primaire des Etats membres en matière de formation et d'éducation.
- 2** Mobilité et échanges seront favorables à la compatibilité des systèmes nationaux dans le respect de leur intégrité et de leurs caractéristiques propres.

De notre côté nous affirmons:

Le rôle important du mouvement syndical en général et d'enseignants en particulier, comme partenaires sociaux:

- Pour améliorer la formation professionnelle en Europe;
- Pour enrichir les occasions et la qualité de la formation professionnelle pour toutes les citoyennes et tous les citoyens de l'Europe;

Un élément crucial à ce sujet sera:

La promotion de la dimension européenne
notamment de la mobilité,
de la reconnaissance mutuelle des
qualifications et du renforcement des
connaissances linguistiques.

***Non à la reproduction des
structures d'éducation et de travail
historiques et traditionnelles***

- Le système de formation professionnelle doit promouvoir des programmes orientés vers l'avenir qui répondront aux besoins futurs de l'emploi.
- Cette démarche impliquera que l'on s'écarte de programmes à court terme qui sont fonction de la demande.

- Nécessité de s'orienter vers une approche planifiée, axée sur l'offre; il est à espérer que les programmes LEONARDO et SOCRATES adoptent ce principe.
- A souligner le rôle important des organes de planification nationaux et européens avec fonction de recherche et de développement.

***Aspects liés à
l'enseignement supérieur***

- L'enseignement supérieur a toujours dispensé de nombreuses qualifications professionnelles, par exemple dans des domaines tels que le droit, la médecine et l'enseignement.
- Ce rôle n'a fait que croître: de nombreux métiers et professions dépendent en tout, ou en partie, en matière de qualifications, de l'enseignement supérieur.

- Il est important d'acquérir des connaissances et des compétences sur la base d'une bonne éducation générale, et que les qualifications ainsi acquises permettent la mobilité et la transférabilité dans le cadre d'autres professions et filières d'études.

Enseignement supérieur et maintien de l'esprit de service public

- Un partenariat entre universités, d'autres établissements d'enseignement supérieur et les employeurs est nécessaire, mais dans le respect et le maintien de l'esprit de service public qui inspire les cours et les qualifications de l'enseignement supérieur.

- Le service public doit garder la maîtrise de la conception et de l'organisation de la formation pour en assurer la cohérence d'ensemble et l'esprit de service public.
- L'enseignement professionnel qualifié aura la tendance à s'affirmer encore, étant donné que *tant* le niveau individuel de qualification *que* les exigences socio-économiques en faveur d'une population mieux formée augmentent.

Mobilité et transférabilité

- Une des questions essentielles du développement économique et social de l'Union européenne sera:

La mobilité croissante de la main-d'œuvre qualifiée, comparable à l'extraordinaire accroissement de la mobilité dans le domaine technique, de l'information, de la finance et du commerce, qui transcende les frontières nationales, ainsi que la poursuite du développement du Marché unique.

- La mobilité constituera également un test de premier plan pour l'Union européenne à mesure qu'elle s'étendra et que le nombre d'Etats associés comprendra une palette de plus en plus diversifiée de peuples et de systèmes économiques.

***La mobilité comme droit
individuel***

- L'internationalisation de l'activité économique a souvent fonctionné au détriment des travailleurs.
- La formation professionnelle devrait mettre les travailleuses et les travailleurs en mesure de renforcer leur pouvoir de négociation ainsi que leur aptitude à trouver un travail gratifiant, tout en soutenant et en promouvant les industries qui ont besoin de travailleuses / travailleurs hautement qualifiés.

***Nous reconnaissons la valeur
des directives européennes sur
la reconnaissance mutuelle des
diplômes***

Mais

- Il faudra mettre en œuvre beaucoup plus d'actions positives pour transposer dans la réalité l'esprit de ces directives, tant au niveau européen qu'au niveau national.
- La mobilité interne et la mobilité transfrontalière, devront être renforcées par une formation professionnelle appropriée qui doit inclure des éléments linguistiques, culturels et des compétences sociales.

La formation professionnelle un élément – clé des stratégies UE

- La disponibilité de la formation professionnelle pour tous, tout au long de la vie, empêchera le développement de sociétés fondées sur la discrimination et l'inégalité.

- Les mesures de cohésion sociale prises par l'UE et les politiques régionales seront des éléments d'une grande importance pour écarter ces dangers.
- L'aménagement du territoire et la planification régionale doivent allier le développement de l'éducation au développement économique.

La formation professionnelle doit:

- promouvoir la mobilité, la transférabilité et la progression par de vastes programmes d'éducation et de formation.

Ces programmes doivent:

- comporter des passerelles pour passer d'un niveau à l'autre;
- permettre une mobilité horizontale entre des formations générales, théoriques et professionnelles, ainsi que le passage d'une discipline à une autre.

***Le système de formation
professionnelle doit refléter les
changements profonds
perceptibles dans la société,
sur le marché de l'emploi et
dans la technologie***

Pour cela il faut:

- Elaborer des programmes modulaires pour promouvoir la souplesse et le choix dans le cadre de la formation professionnelle continue, et prévoir des garde-fous contre le danger que peuvent représenter les pressions des employeurs désireux de se concentrer sur une gamme restreinte de modules purement utilitaires.

Il faut encore:

- Décerner des qualifications reconnues tant par les employeurs que par le système d'éducation et de formation.

Les pouvoirs publics doivent donc apporter leur soutien à cette reconnaissance et des garanties de qualité.

Le rôle des Régions

***Renforcer la coopération entre les
Régions pour développer et implémenter
des politiques communes pour
apprendre tout au long de la vie***

Les Régions au niveau national sont le moteur de la Formation Professionnelle. Le moment est venu d'investir dans les personnes pour sortir de la crise.

- La Région est l'institution la plus proche du territoire et la formation est son instrument principal; elle a en outre la capacité de réunir les acteurs des territoires pertinents comme les bassins d'emploi ou de cadre de vie.

- La crise mondiale fait ressortir l'importance des instances territoriales pour gérer les tensions et créer des opportunités nouvelles.
- Elle a révélé que les grandes régions ou agglomérations fortement inscrites dans la mondialisation étaient vulnérables.
- Les territoires qui recèlent des avantages adaptatifs sont donc ceux qui permettent un autre rapport au travail et qui deviennent plus attractifs.

- La notion la plus innovante est celle du **dialogue territorial**, une forme de gouvernance qui vise, dans la confrontation des points de vue, à la recherche d'une solution de compromis.
- La démocratie locale, l'action politique locale, la mobilisation des acteurs créent des facteurs facilitant des solutions nouvelles comme la gestion concertée de la multi-activité, l'aménagement des carrières, le développement de formations au travail adaptées aux situations locales.

- Les Régions doivent à l'intérieur de leur propre pays créer des réseaux pour renforcer leurs politiques communes et leurs actions sur le territoire pour un développement planifié et durable.
- Les Régions doivent aussi renforcer la coopération au-delà des frontières nationales pour mieux mettre en commun leurs politiques, échanger les bonnes pratiques et développer l'apprentissage tout au long de la vie LLL - Lifelong Learning.

Les Régions doivent participer à des réseaux transnationaux et interrégionaux de coopération dans le cadre de la formation professionnelle, comme:

EARLALL

European Association of Regional and
Local Authorities for Lifelong Learning

Réseau européen de la formation tout
au long de la vie des responsables
locaux et régionaux

- C'est un **partenariat** de pouvoirs locaux et régionaux qui s'engage pour promouvoir et garantir l'apprentissage tout au long de la vie.
- Ce réseau créé en 2001 sur l'initiative de la Région Toscane est constitué par 22 gouvernements régionaux et locaux de onze pays d'Europe (Allemagne, Autriche, Bulgarie, Danemark, Espagne, France, Hongrie, Italie, Lettonie, Royaume-Uni et Suède).

- Seul l'apprentissage tout au long de la vie permet de rénover constamment les compétences nécessaires à la participation réelle à la société de la Connaissance.
- Il est indispensable d'y faire participer les autorités locales et de mobiliser leurs ressources, car ce sont elles qui ont une connaissance directe des problèmes sur le territoire.

www.earlall.eu

La F R E R E F

***Fondation des Régions
Européennes pour la Recherche
en Education et Formation***

- C'est un **réseau de coopération interrégionale** en matière d'Education et de Formation. Elle a pour principe de favoriser la coopération entre les différents acteurs de l'éducation et de la formation: pouvoirs régionaux, partenaires sociaux et chercheurs ainsi que d'autres professionnels de l'éducation et de la formation.
- La **F R E R E F** a pour objectif spécifique de servir d'outil aux Régions et d'aider à passer de la réflexion à l'action.

- La **F R E R E F** est constituée par 11 Régions: Rhône-Alpes, Catalogne, Grand-Duché de Luxembourg, Malopolskie (Pologne), la Communauté Française de Belgique, la zone métropolitaine de Constanta (Roumanie), la Conférence intercantonale de l'Instruction publique – CIIP, Iles Baléares, Lombardie, Bade-Wurtemberg (Allemagne), Québec et la Fondation andalouse *Fonds de formation et emploi.*

La **F R E R E F** mène les actions opérationnelles suivantes:

- 1 L'Université européenne d'été pour apprendre tout au long de la vie.
- 2 Les ateliers-projets.
- 3 La Plateforme interrégionale d'accompagnement et de valorisation des projets.
- 4 La promotion et l'organisation de mobilités courtes des professionnels de l'éducation et de la formation.

- 5 Le rétrécissement des liens à l'échelle européenne pour aider à ce que chaque Région puisse faire siens les outils et les orientations découlant du **processus de Copenhague**, spécialement au travers de partenariats avec les acteurs et les réseaux européens du LLL (Longlife Learning).

- 6 Le réseau de recherche "UNI 21"

www.freref.eu

Quatre Moteurs pour l'Europe

www.4motors.eu

- Les “Quatre Moteurs pour l'Europe” est un partenariat constitué par quatre Régions européennes:
le Bade-Wurtemberg (Allemagne), la Lombardie (Italie), Rhône-Alpes (France) et la Catalogne (Espagne).

- Cette **association** constituée le 9 septembre 1988 comprend quatre des Régions plus dynamiques d'Europe qui sont un moteur du point de vue économique.
- Les “Quatre Moteurs pour l'Europe” constituent le premier exemple de coopération interrégionale entre quatre Régions non limitrophes.
- L'objectif est de faire participer activement ces quatre Régions au processus de construction européenne et d'encourager la coopération multilatérale et multisectorielle.

Accords et relations bilatéraux

- Outre les réseaux du point précédent qui sont établis par des accords multilatéraux, les accords de coopération bilatéraux pour mener des actions sur des questions d'intérêt mutuel sont importants.
- La collaboration avec d'autres pouvoirs régionaux dans le champ de la formation professionnelle relative à des actions de mobilité d'étudiants de FP qui font des stages en entreprise est aussi à souhaiter.

L'Etat et les employeurs

- La formation professionnelle fait partie intégrante du service public d'éducation dans lequel les gouvernements et les autres pouvoirs publics doivent jouer un rôle crucial.

- Ce rôle dans le financement et la planification de la formation professionnelle est essentiel pour garantir l'égalité des chances et la planification à long terme.
- Ce cadre institutionnel permet de répondre aux besoins des jeunes et de promouvoir la création de marchés du travail susceptibles d'évoluer ainsi que des mesures préventives pour lutter contre le chômage.

- Les employeurs pris isolément ne sont pas les mieux placés pour organiser une planification à long terme à l'échelon national.
- Les petites et moyennes entreprises, qui groupent la plupart des employeurs, manquent de ressources et si certains employeurs s'engagent, d'autres se refusent.

- En outre, la formation professionnelle est nécessaire pour une partie de la population bien plus large que les salariés.
- En particulier, les gouvernements doivent se trouver au premier plan pour la formation professionnelle des jeunes, ainsi que dans des programmes spéciaux destinés aux chômeurs et aux travailleurs qui sont à nouveau injectés dans le marché de l'emploi.

- Les employeurs doivent être associés de manière adéquate à la planification de la formation professionnelle.
- La formation en entreprise étant un élément indispensable de la formation professionnelle, l'accueil de jeunes en formation devrait devenir une obligation pour les employeurs.

- De plus, les employeurs étant des bénéficiaires immédiats d'une formation professionnelle de qualité, leur participation financière selon des modalités diverses doit être étudiée.
- Un authentique partenariat doit s'instaurer entre les gouvernements et les pouvoirs publics d'une part, les employeurs d'autre part.

- Les pouvoirs publics sont eux-mêmes les principaux employeurs, qui sont en mesure de prendre de nombreuses initiatives pour donner l'exemple.
- Les syndicats, et notamment les syndicats d'enseignants, ont eux aussi un rôle déterminant à jouer dans la planification et la réalisation de la formation professionnelle, car ce sont des partenaires sociaux sur le plan national et sur le plan de l'UE.

- Les autorités responsables de la politique, de la planification et de la mise en œuvre du système de formation professionnelle sur le plan national et européen doivent s'organiser sur une base tripartite: pouvoirs publics, employeurs et travailleurs.

- La représentation et la consultation des enseignants dans ces organismes devraient être garanties, et ces organismes eux-mêmes doivent être responsables au niveau approprié, comme l'exige la démocratie.

- Les employeurs doivent investir davantage dans la formation professionnelle.
- Des accords de formation continue devraient être conclus dans le cadre de conventions collectives entre syndicats et employeurs sur le lieu de travail.

- Il faut élaborer une politique plus générale et uniforme en matière d'investissement des employeurs dans la formation professionnelle, tout en reconnaissant et en affirmant le rôle pilote que joue le secteur public dans la planification de la formation professionnelle.
- La coordination entre la politique éducative et la politique de l'emploi doit s'effectuer au niveau national.

***Politique linguistique
explicite***

- Toute entreprise doit faire face à des défis de diversités culturelles difficiles:

Les différences de législation, d'usage, de normes, de coûts, de façon de négocier, de préjugés religieux, raciaux ou autres et, parmi ces défis, il y a aussi celui du traitement des langues dans l'entreprise qui produit des avantages économiques incontestables.

- Les entreprises doivent savoir s'adapter à la réalité plurielle du marché global pour y prendre une place et inclure explicitement la gestion des langues dans les entreprises pour gagner des parts de marché.

***Le traitement explicite
des langues signifie
par exemple
prévoir :***

- 1 Une formation planifiée dans le temps, avoir une ligne de conduite pour trois ou quatre ans, avec des modules de formation linguistiques et techniques.
- 2 Une collaboration entre l'Education nationale, les experts en formation professionnelle des adultes et des échanges d'expériences entre écoles, universités avec l'aide des instituts étrangers. Transférer également ces expérimentations dans les écoles techniques et dans les universités.

- L'entreprise doit s'adapter aux situations linguistiques des pays où elle est implantée pour avoir un gain de productivité et chaque langue nationale est mieux placée qu'une langue véhiculaire.
- Le droit des travailleuses/travailleurs de travailler dans leur langue nationale doit être inviolable, dans le respect de nos Traités fondateurs européens.

- Les cadres, peu avertis des questions de langues et pour des raisons de formation personnelle obsolètes, croient maîtriser l'anglais et surestiment leur connaissance de l'anglais, au détriment de la qualité.
- Et pourtant, un locuteur natif socialisé et éduqué dans cette langue ne correspond en aucune façon au niveau plus élevé du *Cadre Européen Commun de Références des Langues* (CECRL) le **C2**.

Il est certain, d'après de nombreuses études, que:

Le multilinguisme,
c'est-à-dire la diversité linguistique au sein
d'une entreprise, entraîne :

- plus de compétences au service de l'entreprise ;
- plus de qualité ;
- plus de gain ;
- plus de profit.

En outre, deux questions à ne pas sous-estimer:

- **La question éthique** : L'investissement demandé au système éducatif c'est-à-dire aux contribuables est considérable (mais pas pour la Grande Bretagne).

- **La question économique** : adapter des outils et des postes de travail en les traduisant dans la langue du personnel est incomparablement moins coûteux.

C'est plus rentable parce que ces personnes feront mieux dans une langue qu'ils connaissent bien, plutôt que dans l'autre langue, et les difficultés linguistiques empêchent les bons résultats et la bonne utilisation des compétences professionnelles.

L'élaboration d'une politique linguistique d'entreprise doit pouvoir s'appuyer sur des principes reconnus, tels que:

- économiquement viable/possible et même profitable ;
- socialement nécessaire, au moins acceptable, c'est-à-dire ne pas créer d'inégalités ou les accentuer ;
- éthiquement responsable, c'est-à-dire respecter les langues et ceux qui les parlent.

Il convient donc de valoriser les initiatives qui prennent en compte ces principes.

- **L'anglisation** entraîne un immense gâchis de compétences, de talents au détriment de meilleurs créatifs ou techniciens qui ne peuvent plus défendre efficacement leurs idées.
- **La réactivité** est une qualité qui s'exprime par-dessus tout dans la langue maternelle.
- **L'anglais** en vérité n'a qu'une nécessité circonstancielle et est donc gérable sans envahir les entreprises.

- L'optimisation des ressources humaines, le management du savoir, la valorisation des compétences, l'épanouissement de chacun, le respect de l'autre ne sont que des éclairages différents de la même nécessité à la fois économique et humaine.
- Le respect et la valorisation des compétences, formule moins patronale que je préfère, est la clé du succès d'une entreprise sur la scène internationale et le plurilinguisme en est un aspect.

***Il faut savoir dire clairement
non au monolinguisme***

- Une communication privilégiée entre entreprises et structures d'enseignement est nécessaire pour:
 - élaborer des programmes d'enseignement utiles à la réalisation des tâches professionnelles;
 - viser au pratique et en même temps s'adapter à l'actualité des entreprises et des marchés.

Il faut réfléchir sur l'enseignement des langues qui correspondent à des cultures d'entreprise et des habitudes commerciales très diverses.

***L'enseignement des langues dans
et hors de l'entreprise doit être
penser en fonction des besoins du
marché actuel qui est marqué par
une diversité linguistique et
également culturelle***

- 1 Il faut une stratégie formative.
- 2 Les services de ressources humaines doivent pouvoir effectuer une analyse cohérente des besoins de l'entreprise et les compétences doivent être évaluées.
- 3 L'évaluation doit être régulière car une langue est en constante évolution.
- 4 Les parcours doivent être individualisés en fonction des niveaux de compétences de chacun.
- 5 A partir des conclusions, il faut mettre en place et adapter une stratégie de formation continue.

- **L'entreprise externe** pour se charger de la formation n'est pas la meilleure des solutions; le formateur doit être stable et conscient de la réalité en évolution de l'entreprise.
- Il faut préférer des **enseignants attachés** à l'entreprise connaissant les besoins et les spécificités du secteur afin d'en adapter le contenu.

- Cette prise en compte de l'aspect pédagogique de la part de l'entreprise permettra de développer un savoir-faire spécifique et de rendre les informations plus efficaces.
- Le principe est celui d'une politique de formation flexible pour une solution adaptée à la situation de chacun.

- La formation continue est un investissement dans les collaborateurs de l'entreprise et la formation rémunérée en temps ou en argent peut être un facteur supplémentaire de réussite.
- Le développement des compétences des collaborateurs produira plus-value sur le savoir-faire de l'entreprise.

- Il est donc nécessaire d'investir dans la formation de manière à obtenir des **résultats sur long terme** comme je l'ai déjà dit dans mon introduction générale.
- **L'intégration des formateurs aux ressources humaines** permettrait certainement d'améliorer la formation continue en entreprise car une entreprise externe de langues répond davantage à un service utile dans des cas exceptionnels.

La politique linguistique doit donc commencer dès le recrutement de ses collaborateurs

***Formation professionnelle
et égalité des genres***

Comment?

Vue la diversité des pratiques en Europe.

- Un rapport annuel écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise devrait être une bonne pratique généralisée.
- Le chef d'entreprise devrait soumettre ce rapport pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Objectif de ce rapport:

- Recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée et fixer des objectifs et des actions pour l'année à venir.
- Fournir des données chiffrées, par catégories professionnelles, sur la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

- Une liste d'indicateurs obligatoires est aussi nécessaire ainsi que des indicateurs propres à l'entreprise et notamment des indicateurs de progrès.
- Ce rapport doit être éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis motivé des représentants du personnel et mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Deuxième partie

***La Commission européenne
a publié deux
communications sur
Education et formation***

- Un cadre stratégique actualisé pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (COM (2008) 865 Final) le 16 décembre 2008

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008DC0865:FR:HTML>

- Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux; anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail (COM (2008) 868 Final) le 19 décembre 2008

Bordeaux 26 novembre 2008

- Les ministres européens de l'éducation et de la formation professionnelle, les partenaires sociaux et la Commission européenne ont adopté un **communiqué** pour revoir les priorités et les stratégies du processus de Copenhague, dans lequel ils précisent les défis majeurs à réaliser, avec une nouvelle vision stratégique pour les politiques européennes de formation professionnelle.

Cette nouvelle vision stratégique pour les politiques européennes de formation professionnelle a l'objectif de:

- Prendre en compte les objectifs de cohésion sociale, d'équité et de citoyenneté ;
- Favoriser la compétitivité et l'innovation ;
- Faire passer l'éducation et la formation tout au long de la vie et la mobilité du concept à la réalité.

***Les instruments de la
Commission***

Le CEC

– Cadre de Certification Européen –
que la CES a soutenu

Le CEC permet d'établir des passerelles entre les types d'apprentissage et favorise la mise en place de cadres nationaux de certifications (CNC).

La validation des acquis de l'expérience
devient une décision prioritaire.

EUROPASS

utilisé dans 32 pays est en quelque sorte le
CV européen.

Le système de transfert de crédit ECVET : European credit system for vocational education and training

- Il vient d'être adopté pour la mise en place d'un *système de crédit transnational de classification de l'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnelle*. Il nécessitera de beaucoup de coopération et d'investissement dans sa réalisation, basée sur la méthode de projets pilotes.

L'assurance qualité qui sert à renforcer la qualité des résultats de l'apprentissage.

La Commission doit s'appuyer sur la participation des partenaires sociaux pour le suivi et l'évaluation dans un cadre commun ainsi que sur les lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi.

- Cependant, les progrès restent inégaux. La plupart des objectifs fixés par le Conseil pour 2010 ne pourront pas être atteints, citons comme exemple celui des jeunes et la formation adulte.

Position de la CES

Confédération européenne des
syndicats

- La crise renforce, de manière encore plus exigeante, notre demande d'une politique industrielle cohérente de développement durable - voir la ***Résolution de la CES sur un programme européen de relance*** (100 Kb PDF

http://www.etuc.org/IMG/pdf_Resolution-CES-Plan-Relance-EU-FR.pdf)

des 3 et 4 décembre 2008 :

Protéger les emplois et les salaires contre la dépression et la déflation, défendre les salaires, les négociations collectives et les retraites.

***Par la suite, les 16 et 17 mars 2009
le Comité exécutif de la CES a
adopté une résolution sur la
formation professionnelle initiale
et continue pour une stratégie
européenne de l'emploi***

A ce sujet, la CES considère que le cadre proposé par la communication de la Commission confirme les priorités partagées au niveau européen :

- **Transparence et compatibilité des compétences ;**
- **Reconnaissance et validation de l'apprentissage formel et informel ;**
- **Assurance de qualité de la formation.**

Le processus de Copenhague

La CES reconnaît qu'à ce jour le processus de Copenhague a été **couronné de succès mais** il est trop tôt pour évaluer l'utilité des résultats de tous les travaux effectués.

- Le processus de Copenhague offre des outils de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage tout au long de la vie en Europe.
- La mise en oeuvre proprement dite n'est pas effectuée au plan de l'UE mais au plan national et régional.

- Les résultats de la coopération européenne seront efficaces, s'ils pourront être utilisés sur le lieu de travail ou dans les institutions où la formation est prodiguée.
- La coopération européenne doit soutenir la formation initiale au niveau de la base.

Du point de vue syndical

- Les mesures nationales visant à développer les cadres de qualifications, la validation de l'apprentissage et les mécanismes d'assurance de la qualité indiquent que les décideurs ont compris l'importance de l'éducation et de la formation initiale et de la formation professionnelle dans le cadre des objectifs de l'emploi de la stratégie de Lisbonne.

- **La CES a identifié cinq priorités** essentielles dans l'apprentissage tout au long de la vie et la formation professionnelle, qui peuvent également atteindre les niveaux d'enseignement supérieur pour certaines travailleuses et certains travailleurs à un moment, où les demandes de compétences augmentent.

1. L'accès égal pour tous à la formation pour tous ceux qui doivent développer leurs compétences et leurs aptitudes.
2. La reconnaissance et la validation des aptitudes et des compétences quelle que soit la manière dont elles ont été acquises et leur reconnaissance dans l'entreprise.
3. Le financement de la formation et la responsabilité des employeurs dans ce domaine.

4. La prévision des besoins futurs en matière de compétences.

5. La participation des partenaires sociaux à la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie.

C'est bien un véritable droit à la formation accessible pour tous tout au long de la vie que nous demandons.

L'accès à la formation est capital et doit se baser sur la nécessité d'une formation initiale de qualité pour tous

Notre première priorité est d'assurer l'accès à la formation à tous ceux qui ont besoin de développer leurs aptitudes et compétences.

- La participation à l'apprentissage tout au long de la vie est plus élevée parmi les groupes d'âge jeunes et diminue progressivement dans les groupes plus âgés.
- La participation est plus élevée chez les hommes que chez les femmes. La formation doit s'appuyer sur une formation initiale de qualité pour tous.

- Tous les Etats membres doivent élaborer et mettre en place dans la pratique des méthodes de reconnaissance et de validation des aptitudes et des compétences acquises en dehors de la formation officielle.
- L'apprentissage est quotidien sur le lieu de travail et se déroule aussi dans d'autres environnements.

- La participation des adultes à l'éducation non officielle est trois fois plus élevée que dans l'éducation officielle. Cet apprentissage doit être rendu visible et transférable par la validation. Mais il ne suffit pas de valider les aptitudes existantes car la réussite sur le marché du travail requiert de nouvelles compétences.

- La formation et l'apprentissage continus doivent apporter leur aide. Cette priorité est parallèle et complémentaire à l'accès à la formation. Les stratégies d'apprentissage tout au long de la vie élaborées dans les États membres de l'Union européenne sont nécessaires mais pas suffisantes.

- Les travailleuses et les travailleurs, citoyennes et citoyens doivent avoir de réelles possibilités égales pour tous et toutes de participer à la formation et ou de voir leurs compétences reconnues.

***L'instrument clé est le
respect du droit des
travailleuses et des
travailleurs au financement de
la formation***

- Sans financement adéquat et ciblé, les travailleuses et les travailleurs peu qualifiés ou âgés et les chômeurs n'auront pas de possibilités suffisantes de développer leurs aptitudes et leurs compétences.

La CES reconnaît avec le Conseil européen (13 et 14 mars 2008) et dans la communication du 16 décembre que :

“Investir de manière de plus en plus efficace dans le capital humain et la créativité tout au long de la vie des gens est une condition essentielle au succès de l’Europe dans un monde globalisé.”

- Cette affirmation devrait être mise en oeuvre dans les Etats membres sur la base de budgets nationaux accordés aux institutions de formation et aux entreprises.

- Les investissements publics européens en capital humain sont principalement effectués au plan national ou régional.
- Les fonds de l'UE sont importants mais ils complètent seulement les budgets nationaux.
- La coopération européenne afin de développer l'éducation et la formation, et en particulier la formation professionnelle, constitue également une initiative majeure destinée à encourager les investissements en capital humain.

- **Pour la CES, l'apprentissage tout au long de la vie est une nécessité en Europe. D'autre part, le trio Education, Recherche et Innovation doit être renforcé.**

- Nous partageons l'analyse de la Commission sur **l'Institut Européen de l'Innovation et des Technologies** qui, par son activité, peut renforcer et améliorer l'enseignement et la recherche en encourageant la pluridisciplinarité, les partenariats privés et publics. Mais il faut aussi mieux cibler les compétences des travailleuses et des travailleurs, les besoins du marché du travail et l'innovation.

***Les entreprises privées et les
employeurs publics ont la
responsabilité de développer
les compétences et les
aptitudes de leur personnel***

- Les employeurs ont également la responsabilité de former les travailleuses et des travailleurs en cas de restructuration.
- Il faut également un financement public car toute l'éducation et la formation n'est pas seulement liée au travail ou à la profession actuelle.

La formation professionnelle sur le lieu de travail durant les heures de travail est un aspect essentiel de l'apprentissage tout au long de la vie.

- La participation à la formation professionnelle continue varie considérablement d'un pays à l'autre.
- La participation présente des différences majeures en fonction de la taille de l'entreprise.

- La troisième étude sur la formation professionnelle continue (CVTS 3) révèle que **les grandes entreprises** qui comptent au moins 250 employés sont les plus engagées dans la formation de leur personnel.
- Les travailleuses et les travailleurs de **petites entreprises** ont moins d'occasions de participer à la formation.

- Selon l'étude sur la formation professionnelle continue, en 2005, 27% de la main-d'oeuvre a reçu une formation payée ou dispensée par les employeurs ou, dans le cas d'indépendants, payée par eux-mêmes, dans l'UE des 25.
- Et les employeurs forment leur personnel permanent.

- L'étude révèle aussi qu'une formation financée par l'employeur a été dispensée à 32% des travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée, 29% des travailleurs à durée déterminée et 18% des travailleurs intérimaires, 10% des travailleurs ayant un niveau d'enseignement primaire et 40% de travailleurs ayant suivi une formation supérieure.

- Il convient de prévoir les besoins en matière de compétences et d'aptitudes, notamment afin de surmonter le décalage entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail, en particulier pour les travailleuses et les travailleurs les plus jeunes et les chômeurs.

- **La CES accueille avec intérêt l'initiative « De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois »** qui donne une première évaluation du marché du travail et des besoins en termes de compétences jusqu'en 2020, dresse la carte des instruments d'anticipation existant aux plans national et européen, et propose une approche plus efficace afin d'assurer l'anticipation et la correspondance entre la demande et l'offre de main-d'œuvre grâce à des synergies entre les politiques d'emploi, de formation et d'éducation.

- Selon le **Cedefop** - Centre européen pour le développement de la formation professionnelle - 30 % des entreprises européennes dispensent une formation professionnelle aux jeunes.

- Les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer dans le développement de la formation au niveau national des qualifications individuelles et des compétences.
- Les orientations en la matière précisées dans le « **cadre** d'action » élaboré en commun doivent être mises en oeuvre.

***Les défis de l'éducation et de la
formation permanente***

- Le défi de la formation professionnelle initiale offre des possibilités à tous les jeunes, femmes et hommes, et développe en même temps l'excellence en matière d'aptitudes et de compétences.
- Les jeunes ont des acquis différents et ont différentes possibilités de développement de la qualification.

- Les solutions uniques ne répondent pas aux besoins des apprenants, qu'ils soient jeunes ou vieilles/vieux.

La formation professionnelle et l'éducation doivent être développées afin de tenir compte des besoins personnels de l'apprenant.

- Les compétences professionnelles et génériques sont importantes, mais la formation et les qualifications doivent être composées d'une manière qui tient compte des différents besoins.

La tâche est exigeante mais pas impossible.

- La formation professionnelle et l'éducation doivent répondre aux exigences directes de la vie professionnelle.
- La formation professionnelle ouvre des voies aux jeunes qui entrent sur le marché du travail.
- En outre, la qualification professionnelle initiale doit préparer l'apprenant au marché du travail et à l'apprentissage tout au long de la vie.

- **La CES et ses affiliés utiliseront le dialogue social et les conventions collectives pour garantir le droit des travailleuses et des travailleurs à la formation**

Ce droit doit être accessible à toutes les citoyennes et à tous les citoyens, indépendamment de leur âge, sexe, emploi, statut social et nationalité.

- L'accès à la formation, le financement de la formation et l'utilisation des heures de travail pour la formation sont des aspects essentiels des conventions.

- En raison de la crise économique actuelle, la formation devrait être encouragée et développée. C'est pourquoi nous demandons un véritable droit à la formation tout au long de la vie.
- C'est aussi la raison pour laquelle les syndicats incitent vivement au dialogue social bi- et tripartite.

- Nous saluons la reconnaissance de cette nécessité du dialogue social par la Commission en particulier au niveau sectoriel.
- Des outils, des principes et des lignes de conduite européens communs sont nécessaires pour améliorer les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour les travailleuses et les travailleurs, les citoyennes et les citoyens, mais ils ne sont pas suffisants.

- La coopération européenne dans l'apprentissage tout au long de la vie devrait avoir un objectif stratégique clair liant l'éducation et la formation au sein d'un marché du travail et d'une société en plein changement.

- **L'éducation et la formation constituent la clé de voûte dont dépend la croissance future de l'Europe et le bien-être de ses citoyennes et de ses citoyens.**

C'est la raison pour laquelle la CES se fixe pour ambition que :

« Chaque travailleuse et travailleur, citoyenne et citoyen sur le marché du travail en Europe ait le droit et la possibilité de développer ses aptitudes et ses compétences afin de répondre aux besoins de son travail ainsi qu'à ses aspirations autres qu'économiques. »

***Merci de votre attention
Joëlle Casa***

***VII JOURNEE DU « CONSELL CATALÀ
DE FORMACIÓ PROFESSIONAL »
19 et 20 novembre 2009
World Trade Center Barcelona***