



**« CADRE D' ACTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS TOUT AU
LONG DE LA VIE »**

Premier rapport de suivi

2003

Confédération Européenne des Syndicats*

**Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs
d'Europe – UNICE/UEAPME****

**Centre Européen des Entreprises à Participation Publique
et des Entreprises d'Intérêt Economique Général**

**« CADRE D' ACTIONS POUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES
ET DES QUALIFICATIONS TOUT AU LONG DE LA VIE »**

Premier rapport de suivi

14 mars 2003

* La délégation de la CES comprend des représentants du comité de liaison Eurocadres/CEC

** UEAPME – Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises

Table des Matières

	Page
Avant-propos	3
<hr/>	
I. Tendances majeures	4
<hr/>	
II. Suivi du cadre d'actions:	
• Autriche	8
• Belgique	11
• Danemark	16
• Finlande	20
• France	23
• Allemagne	25
• Grèce	30
• Irlande	32
• Italie	35
• Luxembourg	39
• Pays-Bas	41
• Portugal	43
• Espagne	45
• Suède	48
• Royaume-Uni	51
• Le niveau européen	55
<hr/>	
Annexe	
• Liste des personnes de contact	59
• Cadre d'actions, mars 2002	66

Avant-propos

En mars 2002, les partenaires sociaux ont adopté un cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie en tant que contribution à la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne¹.

Ils ont ainsi identifié quatre domaines d'action prioritaire :

- l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications;
- la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications;
- l'information, l'accompagnement et le conseil;
- la mobilisation des ressources.

Les organisations membres de l'UNICE/UEAPME, du CEEP et de la CES ont décidé de promouvoir le cadre d'actions dans les États membres à tous les niveaux appropriés, compte tenu des pratiques nationales, et de transmettre ce document à tous les acteurs intéressés aux niveaux européen et national.

Les partenaires sociaux ont également décidé d'établir un rapport annuel sur les actions nationales réalisées sur les quatre priorités identifiées.

Après trois rapports annuels, les partenaires sociaux évalueront l'impact tant sur les entreprises que sur les travailleurs. Cette évaluation pourra conduire à une mise à jour des priorités identifiées. Le groupe ad hoc éducation et formation du dialogue social sera chargé de cette évaluation, qui sera présentée en mars 2006.

En outre, dans leur programme de travail 2003-2005, les partenaires sociaux européens ont prévu d'intégrer les partenaires sociaux des pays candidats au suivi du cadre d'actions, par l'organisation d'un séminaire en 2004 et par leur inclusion dans les rapports d'activités à compter de 2005.

Le présent document est le premier rapport de suivi annuel. Il explique comment le cadre d'actions a été introduit dans les activités des partenaires sociaux liées au développement des compétences et des qualifications, et il offre d'utiles informations sur les premières actions de suivi engagées aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise.

Finalement, les partenaires sociaux invitent la Commission et le Conseil à prendre en compte les priorités du cadre d'actions dans le contexte des travaux en cours sur les futurs objectifs des systèmes d'éducation et de formation, dans le processus de Bruges - Copenhague en matière d'éducation et formation professionnelles et dans la Stratégie Européenne pour l'Emploi.

¹ Le cadre d'actions adopté en mars 2002 figure en annexe.

Chapitre I – Tendances majeures

Ce rapport de suivi étant le premier à être publié, quelques mois seulement après l'adoption par les partenaires sociaux européens du cadre d'actions, il est encore difficile de dégager des tendances majeures claires dans les informations transmises par les partenaires sociaux sur les actions de suivi qu'ils ont entreprises à différents niveaux.

Cependant, il apparaît clairement dans le document que l'introduction du cadre d'actions dans les différents contextes nationaux a donné une impulsion aux débats des partenaires sociaux sur les développements des compétences et des qualifications et a permis dans certains cas de mieux centrer les activités autour des quatre priorités dégagées au niveau européen.

Le cadre d'actions a été introduit de diverses manières dans les États membres, respectant ainsi les pratiques nationales de dialogue entre les partenaires sociaux et les traditions de concertation entre autorités publiques et acteurs du marché du travail.

Au niveau européen, le cadre d'actions a également influencé le travail de plusieurs comités du dialogue social sectoriel en contribuant aux débats et actions conjointes sur le développement des compétences et qualifications.

Concernant les actions de suivi entreprises, il est possible de distinguer quatre grands types d'actions :

- diffusion du cadre d'actions (traduction du texte, réunions d'information, analyse et discussion des priorités, etc.);
- discussion du cadre d'actions entre les partenaires sociaux et intégration des priorités dans des conventions collectives;
- promotion de l'approche et des priorités du cadre d'actions au travers de la concertation tripartite (c'est-à-dire discussions entre les représentants des employeurs, les représentants des syndicats et les autorités publiques);
- suivi d'une ou plusieurs priorités au travers de projets et actions plus ciblés lancés soit conjointement par les partenaires sociaux, soit séparément.

Une variété d'instruments peut être repérée, certains étant communs aux actions des partenaires sociaux dans plusieurs pays, afin de promouvoir les quatre priorités du cadre d'actions.

Sans être exhaustifs, les exemples comprennent :

1. Identification et anticipation des besoins en compétences et qualifications

Des rapports et études ont été réalisés dans plusieurs pays prenant en compte la situation économique et du marché du travail ainsi que les perspectives du

pays/secteur concerné. Certains partenaires sociaux ont mis plus particulièrement l'accent sur l'identification des besoins en compétences de base ou sur les compétences liées aux technologies de l'information et de la communication (TIC).

Les partenaires sociaux dans plusieurs pays ont accordé une attention particulière au soutien des PME dans l'effort d'identification des besoins en compétences et qualifications.

Les partenaires sociaux ont également entrepris des actions visant à développer les compétences de certaines catégories de salariés afin qu'ils puissent maintenir et développer leur employabilité ou encore à aider les entreprises et les organisations à mettre en place des politiques de gestion par les compétences et à évaluer leur impact. Ces actions concernent en particulier les jeunes, les travailleurs âgés, les travailleurs peu qualifiés ainsi que le personnel de direction.

On peut aussi identifier des actions cherchant à rendre plus adéquates les offres de formation et les besoins des entreprises et du marché du travail, en particulier aux niveaux sectoriels et territoriaux. Ces actions démontrent l'importance de la coopération entre les autorités en charge de la formation et/ou de l'emploi, les instituts/écoles/universités et les partenaires sociaux.

2. Validation et reconnaissance des compétences et des qualifications

La complexité de la validation et de la reconnaissance des compétences et des qualifications est reflétée par la très grande variété d'approches et d'instruments développés.

Les activités dans ce domaine montrent clairement le souci des partenaires sociaux de créer des ponts entre le monde de l'éducation formelle et le monde du travail qui joue un rôle essentiel dans l'acquisition des compétences non-formelles et informelles. Dans ce domaine, une coopération approfondie avec les autorités publiques est essentielle.

Les exemples décrivent aussi bien des partenariats avec les autorités publiques ou institutions de formation au niveau national ou local, des initiatives autonomes des partenaires sociaux au niveau national, sectoriel ou régional, que des actions au niveau de l'entreprise.

3. Information, orientation et conseil

La plupart des activités concernent la coopération entre les partenaires sociaux et les autorités publiques afin de rendre plus efficaces les services d'orientation, d'information et de conseil destinés aux jeunes en formation comme aux salariés.

4. Mobiliser les ressources

L'importance de la mobilisation des ressources est reflétée dans la très grande variété d'instruments développés. Ces instruments comprennent l'investissement par les entreprises dans le développement des compétences (par ex. l'établissement de

stratégies de développement des compétences dans les entreprises, l'investissement dans la formation, les congés formation), l'investissement par l'individu (par ex. les chèques formation) et le co-investissement (par ex. les chèques formation, les fonds paritaires des partenaires sociaux et les programmes du Fonds Social Européen) ainsi que la mise en place ou le renforcement d'incitations fiscales.

Conclusion

Ce premier rapport de suivi du cadre d'actions confirme l'interaction existante entre les activités et propositions des partenaires sociaux au niveau européen et aux autres niveaux.

Les discussions des partenaires sociaux au niveau européen lors de l'adoption du cadre d'actions ont été nourries des pratiques des partenaires sociaux aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise (certains exemples de bonnes pratiques ont été publiés en annexe du cadre d'actions). On constate que le cadre d'actions et les quatre priorités identifiées au niveau européen ont nourri à leur tour les discussions des partenaires sociaux dans les différents pays.

Cet effort de promotion des échanges d'information et cet enrichissement réciproque seront valorisés et poursuivis dans les prochaines années dans le contexte du programme de travail pluriannuel des partenaires sociaux.

Chapitre III – Suivi du cadre d’actions

Autriche

Sources d'informations

- Syndicats : ÖGB (Fédération syndicale autrichienne), membres de la CES
- Employeurs : IV (Fédération de l'industrie autrichienne), membre de l'UNICE ; WKÖ (Chambre économique fédérale autrichienne), membre de l'UEAPME and AK (Chambre du Travail)

Actions engagées au niveau national

Au niveau national, les organisations IV, WKÖ, AK et ÖGB ont organisé plusieurs réunions pour faire connaître le cadre d'actions et en expliquer les tenants et aboutissants. Ils ont discuté du cadre au sein de leurs groupes d'experts chargés de l'éducation et de la formation. Les principales réunions peuvent être résumées comme suit.

Trois conférences pour un total de 400 participants ont eu lieu, respectivement sur "le financement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie" (avec Dieter Timmermann, professeur à l'université de Bielefeld, Allemagne), "les conséquences de l'étude PISA pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" (avec Andreas Schleider, OCDE) et "l'apprentissage numérique : attentes et réalité" (avec Hermann Astleitner, professeur à l'université de Salzbourg, Autriche).

Une conférence sur l'éducation et la formation tout au long de la vie dans la métallurgie a été organisée à l'occasion de la conclusion d'un mémorandum saluant les initiatives de l'Union européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux et le ministère de l'éducation ont discuté d'une proposition visant à créer un comité consultatif, "Zukunft Forum Weiterbildung", qui conseillerait le gouvernement sur l'élaboration d'une stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie. Ce comité jouerait également un rôle important dans le suivi du cadre d'actions adopté par les partenaires sociaux. Il est très probable que le nouveau gouvernement instituera un tel comité consultatif.

Concernant la **mobilisation des ressources**, de nouvelles incitations fiscales proposées par IV ont été décidées en faveur des entreprises qui investissent dans l'éducation et la formation : ces entreprises peuvent désormais obtenir jusqu'à 20 % d'abattements fiscaux. Les investissements dans la formation interne et externe sont pris en compte. En outre, les entreprises qui ne réalisent pas assez de bénéfices pour avoir droit à la déduction fiscale peuvent prétendre à un bénéfice-formation, qui équivaut à 6 % des frais réels.

AK a appelé à une nouvelle incitation en faveur des salariés (mise en œuvre le 1er janvier 2003). En Autriche, les frais de formation sont traités comme des frais liés au revenu dans le cadre de la déclaration fiscale des personnes physiques. Cet instrument, utilisé sur une base permanente et régi par le droit fiscal fédéral, est désormais étendu : une déduction fiscale est désormais possible pour les frais liés à des mesures de formation à long terme qui débouchent sur une requalification

professionnelle générale (en d'autres termes, une qualification entièrement nouvelle).

Les deux plus grands instituts de formation d'Autriche, le WiFi (institut de formation de la Chambre économique fédérale autrichienne) et le bfi (institut de formation professionnelle de la Chambre du travail et de la Fédération syndicale), offrent toute une palette de formations.

D'après les données 2002, le WiFi a donné 26.000 cours, séminaires, etc. dans l'ensemble de l'Autriche, avec plus de 300.000 participants. Il a **identifié des besoins** en éducation et formation complémentaires, surtout dans le secteur informatique, dans la gestion des PME et la gestion financière. En plus de programmes de niveau universitaire, le WiFi introduit encore toutes sortes de certificats informatiques dans le secteur industriel, afin de **reconnaître et valider les compétences** (par ex. certificats ECDL, CISCO, Microsoft, etc.). Ces certificats apportent des preuves, normalisées et acceptées au niveau international, des compétences acquises. En vue de l'élargissement imminent de l'UE et de ses conséquences pour le secteur des exportations, le WiFi intensifie également ses activités dans le domaine de la formation linguistique des adultes.

Le bfi a offert plus de 14.000 cours à un total de 160.000 participants. Ses activités se concentrent sur l'éducation et la formation professionnelles (continues) des travailleurs et salariés, ainsi que sur des modalités pédagogiques et professionnelles à l'intention des sans-emploi et des personnes menacées de chômage. L'objectif est de promouvoir le développement personnel et professionnel des participants, au travers d'une éducation et d'une formation de qualité pour un coût raisonnable. Nombre des cours reposent sur des modules, adaptés à l'individu, permettant des formes d'apprentissage très performantes. Le bfi a reçu la certification ISO 9001.

Actions engagées au niveau sectoriel

Une des tendances déjà anticipées est un besoin général de divers types de qualifications dans le secteur de la santé et des soins. Le WiFi a ainsi décelé de gros besoins en services hautement professionnels dans les soins de santé et souhaiterait vivement offrir des programmes de formation au plus haut niveau, tout en apportant aux participants des activités de services qui demeurent conformes aux restrictions juridiques applicables dans ce secteur.

Les partenaires sociaux de la métallurgie ont conclu un mémorandum saluant les initiatives de l'UE dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et imposant, aux employeurs et aux salariés, une obligation de traiter des aspects principaux de la formation en entreprise lors de futures négociations collectives.

En ce qui concerne le système des apprentis, les partenaires sociaux se sont entendus sur une série de nouvelles mesures : compte tenu des exigences de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, les cursus ont été modernisés, divers apprentissages ont été organisés en "modules de groupes", améliorant ainsi la mobilité sur le marché du travail et la base d'un développement professionnel, et un ajustement mettra particulièrement l'accent sur "l'apprentissage par intégration" à l'intention des personnes handicapées.

Exemples de bonnes pratiques

voestalpine : projet "Life"

Afin d'étendre ses capacités au siège de Linz, voestalpine a estimé avoir besoin d'un millier de personnes supplémentaires. Étant donné la difficulté grandissante à trouver de la main-d'œuvre jeune sur le marché du travail – avec le vieillissement de la société – voestalpine a donné la priorité aux membres plus âgés du personnel et compte les garder au travail plus longtemps.

En 2002, le conseil d'administration de voestalpine a décidé de lancer la mise en œuvre du programme Life, préparé par un institut extérieur durant une phase d'analyse de six mois, puis développé avec huit équipes d'experts. Ce programme a reçu le soutien de la Commission européenne dans le cadre du programme Leonardo (titre du projet : "Lernbarrieren überwinden – speziell für ältere Arbeitnehmer").

Au cœur du projet Life réside la "formule 33" : chaque membre du personnel a la possibilité d'utiliser 33 heures par an à des activités de formation et de développement (détails à convenir dans l'accord d'entreprise). La "formule 33" signifie également "trois piliers pour trois générations", car les jeunes membres du personnel y seront intégrés afin de promouvoir le travail en équipe. Life sera mis en œuvre dans les différentes entreprises du groupe voestalpine au travers d'accords d'entreprise. Des modèles particuliers seront définis pour les 4.500 personnes qui travaillent par postes.

WiFi

Aujourd'hui, les besoins en compétences informatiques touchent surtout à des qualifications plus élevées, par ex. de niveau universitaire ou assimilé, tandis que les besoins en compétences informatiques de base semblent satisfaits. Le WiFi a donc mis en place un nouveau type de programme pour la formation des adultes, les "cours à caractère universitaire" (ingénieur en systèmes, ingénieur en bases de données, ingénieur en commerce électronique). Par ces programmes à caractère universitaire, d'une durée de un ou deux ans, le WiFi forme des experts en vue de l'obtention d'une qualification axée sur la pratique; ces experts peuvent être employés immédiatement.

Chambre du travail, Vienne

En 2002, la Chambre du travail de Vienne a offert une orientation professionnelle à quelque 17.000 personnes. Elle a également lancé une nouvelle initiative, le "Bildungsgutschein", chèque-formation d'une valeur de € 100 (€ 150 pour les personnes en congé parental) valable pour plus de 1.500 cours différents. En 2002, près de 20.000 chèques-formation ont été demandés.

Belgique

Sources d'informations

- Syndicats: FGTB-ABVV (Fédération générale du travail de Belgique) et ACV-CSC (Confédération des syndicats chrétiens), membres de la CES
- Employeurs: VBO-FEB (Fédération des Entreprises de Belgique), membre de l'UNICE ; UNIZO (Fédération des entrepreneurs indépendants) et UCM (Union des Classes Moyennes) membres de l'UEAPME

Introduction

L'éducation et la formation tout au long de la vie relèvent de responsabilités partagées entre les partenaires sociaux, les communautés (flamande, française et germanophone) et les régions. Au regard du rôle limité des autorités fédérales dans ce domaine et de l'accent mis sur le rôle des partenaires sociaux sectoriels dans les négociations collectives, il n'existe pas en Belgique de politique "unique" pour ce qui est de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Cependant, toutes les parties concernées réalisent de considérables progrès dans la promotion du développement des compétences : tous les indicateurs montrent une très nette augmentation dans la participation générale à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, et des mesures sont prises pour améliorer l'accès des adultes à l'éducation et à la formation continues, surtout au travers de financements innovants et de mécanismes de congé pour les travailleurs, mais aussi pour améliorer la validation de l'apprentissage non formel.

Actions engagées au niveau national

Fin 1998, les partenaires sociaux ont conclu un accord inter-professionnel pour l'ensemble du secteur privé, qui comprend notamment un engagement à augmenter les investissements des entreprises dans la formation de leurs salariés **de 1,2 à 1,9 %** de la masse salariale pour 2004.

Outre cet effort général en faveur de la formation des travailleurs, les partenaires sociaux ont également décidé de maintenir l'engagement précédent, à savoir investir **0,1 %** du total salarial dans l'emploi et la formation des groupes à risques (y compris les sans-emploi). Ces engagements ont été confirmés pour 2001-2002 et 2003-2004. Des efforts particuliers sont faits pour améliorer l'accès de tous les travailleurs à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et pour développer les connaissances en TIC.

Les partenaires sociaux travaillent également à un **instrument d'évaluation des efforts des entreprises** en matière de développement des compétences (critères qualitatifs et quantitatifs), sur la base des définitions de la formation utilisées dans l'enquête CVTS-2 (Eurostat).

Les partenaires sociaux et le gouvernement fédéral se sont en outre entendus sur un élargissement du mécanisme de **congé-éducation** payé aux **travailleurs à temps**

partiel, avec certaines limites toutefois : ce congé est destiné uniquement à la formation professionnelle.

La FEB signale enfin avoir diffusé le cadre d'actions auprès de ses membres.

Actions engagées au niveau régional

1. Flandre

En Flandre, les activités tripartites suivantes sont signalées.

- En 2001, un comité consultatif au sein duquel les partenaires sociaux sont représentés a transmis un avis au gouvernement flamand, en vue de promouvoir la **reconnaissance de l'éducation/formation et des compétences préalables**, en commençant par des expériences concrètes. Au début 2003, cinq expériences ont été lancées : gardes d'enfants, formation et recrutement des enseignants, emplois dans les secteurs du tourisme, travailleurs migrants, travailleurs peu qualifiés.
- En novembre 2002, une task force spécialement chargée des questions d'**information et conseil** (au sein de laquelle les partenaires sociaux sont représentés) a remis au gouvernement flamand un avis recommandant la mise en œuvre d'un droit au conseil dans l'orientation de la carrière. Un co-financement du Fonds social européen (et de certains secteurs) permettra d'établir un réseau de centres de conseils en orientation de carrière pour les travailleurs. Certains centres de ce type sont gérés par les syndicats à l'intention de leurs membres, ou par le VDAB, service public pour l'emploi flamand.
- Les **chèques-formation pour les entreprises** sont une nouvelle initiative du gouvernement flamand (février 2002) destinée à toutes les entreprises ayant des activités économiques dans la région flamande. Le budget des "chèques-formation" était initialement fixé, pour 2002, à 45 millions d'euros. Toute formation donnée par un formateur reconnu par le gouvernement flamand (dans les douze mois à compter de la date d'émission du chèque) peut être payée par un chèque-formation. La valeur faciale d'un chèque est de 30 euros. L'entreprise paie la moitié du chèque, le gouvernement flamand l'autre moitié. Chaque entreprise peut acquérir un maximum de 200 chèques par an. À compter de 2003, les partenaires sociaux sectoriels sont invités à renforcer le mécanisme en intervenant dans les 50 % à la charge de l'entreprise. Cette possibilité est limitée à la formation générale (définition européenne), aux PME (définition européenne) et à un maximum de 20 % de la valeur des chèques (pour éviter tout problème avec les règles européennes en matière de concurrence)².
- Dans le nouveau projet d'accord flamand pour 2003-2004, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur l'établissement d'un mécanisme de **chèques-formation pour les salariés**, similaire à celui qui existe pour les entreprises (voir ci-dessous).

² Plus d'informations : www.opleidingscheques.be.

2. Région et communauté françaises

Au niveau de la région et de la communauté françaises, plusieurs actions ont été engagées ou sont prévues, qui sont étroitement liées aux priorités définies dans le cadre d'actions. Les activités tripartites suivantes sont plus particulièrement signalées.

- Négociation d'une **charte pour la formation** (promotion du développement des compétences, indicateurs, simplification administrative)
- Accord entre les différentes autorités de la partie francophone de Belgique en vue d'établir un **réseau de centres de reconnaissance et de validation des compétences** (voir ci-dessous). Une commission consultative composée des partenaires sociaux servira de groupe de pilotage. Le système de validation devrait être opérationnel au début 2004.
- Amélioration des **services publics d'information et d'orientation** par la création de nouvelles cités des métiers, qui devraient être opérationnelles à la fin 2003.
- Concernant la question des ressources, une réforme visant à développer les **incitations financières à la formation** est également en cours de discussion.
- Depuis novembre 1998, un mécanisme de chèques-formation existe en région wallonne, en vue d'encourager la participation aux actions pour l'éducation continue des indépendants, mais également des salariés. À l'heure actuelle, chaque indépendant ou entreprise bénéficie d'un crédit-formation annuel de 400 heures et d'une aide financière à hauteur de 15 euros pour chaque heure (maximum de 6.000 euros annuels pour une entreprise). Le mécanisme progresse et devrait être ajusté dans les mois qui viennent.

Actions engagées au niveau sectoriel

L'accord inter-professionnel implique que des accords seront conclus au niveau sectoriel ou de l'entreprise, qui reprendront les priorités définies au niveau inter-professionnel. En 2002, au moins 81 accords sectoriels furent conclus, couvrant quelque 2 millions de travailleurs, soit 93,5 % des travailleurs du secteur privé.

D'autres initiatives spécifiques ont été prises au niveau sectoriel.

- Dans le secteur des assurances, un crédit-formation global a été introduit.
- Dans certains secteurs, des groupes de travail conjoints ont été institués pour définir une méthodologie en vue de mieux suivre les efforts des entreprises dans le domaine de la formation. C'est le cas, par exemple, dans la métallurgie et les assurances.
- Dans l'industrie du bois, des accords de partenariat ont été conclus avec les écoles et institutions de formation pour contribuer à identifier et anticiper les compétences nécessaires sur le marché du travail.

- Des projets spécifiques, notamment dans le secteur bancaire et dans les télécommunications, ont été lancés en vue de dynamiser l'apprentissage par voie numérique en tant qu'instrument de développement des compétences.
- Dans la construction, des profils d'emploi et de qualifications ont été élaborés et des mesures prises en faveur de la formation de haute qualité, de l'amélioration de la formation, de la certification de la formation et des systèmes de sponsoring.
- Dans le cadre de l'accord 2001-2002 sur l'emploi de la région flamande, les partenaires sociaux de l'industrie flamande du textile ont conclu un accord de coopération avec le gouvernement flamand couvrant la période du 1er juillet 2002 au 30 juin 2004. L'une des pierres angulaires de cet accord touche l'éducation et la formation tout au long de la vie, ainsi que la gestion des compétences. Dans le cadre de cet accord, le secteur du textile réalisera également d'une étude du marché en vue de repérer les professions "problématiques" et, plus particulièrement, de répondre plus efficacement aux besoins en formation des entreprises. Le secteur travaille également depuis plusieurs années à un projet sur les profils de qualifications professionnelles, en association avec le Conseil économique et social de Flandre (SERV).
- Dans le secteur de l'emploi intérimaire, les entreprises consacrent 0,30 % des salaires à des initiatives de formation, soit avec l'entreprise qui utilise des travailleurs intérimaires (77 % des cas), soit avec les agences de travail intérimaire elles-mêmes, ou encore au sein d'une institution de formation durant les heures de travail. En 2002, le temps moyen consacré à la formation était de 4,2 jours. La formation était accessible à tous les groupes d'âge.
- Dans le secteur "auxiliaire", qui couvre tous les salariés du secteur privé qui ne peuvent être classés dans une industrie particulière, les partenaires sociaux ont pris des initiatives novatrices pour augmenter le nombre des participants à la formation. Les plus récentes sont des mesures destinées spécialement aux travailleurs plus âgés (voir ci-dessous).

Exemples de bonnes pratiques

Flandre – chèques formation et orientation

Le 22 janvier 2003, les partenaires sociaux flamands sont convenus de développer en Flandre le système des chèques-formation à l'intention des travailleurs adultes, afin d'augmenter la participation des adultes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Chaque année, un travailleur adulte peut acquérir des "chèques" d'un montant total de 250 euros. Dans une première phase, la part payée par le travailleur sera limitée à 50 % de la valeur des chèques (soit un avantage de 125 euros par an). Grâce à ces chèques, le travailleur peut obtenir une formation ou une orientation de carrière (y compris la reconnaissance d'un apprentissage préalable), avec les limites suivantes :

- uniquement formations et orientations de carrière fournies par des institutions reconnues par le gouvernement flamand ou les partenaires sociaux sectoriels;
- uniquement formations générales (définition européenne);

- en dehors du temps de travail ou durant le congé-éducation;
- uniquement pour le paiement des frais directs (par pour les gardes d'enfants ou le transport, par ex.).

Les partenaires sociaux sont convenus également que, dans une deuxième phase (après évaluation), la part du travailleur (50 %) pourra être réduite pour certains groupes vulnérables (par ex. ceux qui quittent l'école sans qualifications). Le gouvernement flamand a réagi relativement positivement et étudie actuellement comment il peut dégager un budget pour la mise en œuvre du système.

Région et communauté françaises – "centres de reconnaissance des compétences"

Récemment, un accord a été conclu entre les différentes autorités de la partie francophone de Belgique en vue de mettre en place un **réseau de centres de reconnaissance et de validation des compétences**. Une commission consultative composée des partenaires sociaux servira de groupe de pilotage. Un "consortium" est créé avec les différents acteurs (éducation des adultes, services publics de l'emploi), pour l'organisation du réseau et les modalités de candidature des centres. Chaque centre peut délivrer un "titre de compétence", basé sur des tests et un portefeuille de compétences, aux adultes prouvant qu'ils satisfont aux normes requises pour une profession donnée. Les partenaires sociaux des divers secteurs sont invités à co-financer les actions de validation.

Niveau sectoriel – formation des travailleurs plus âgés (secteur auxiliaire)

Pour les travailleurs du secteur "auxiliaire" (ceux qui ne possèdent pas leur propre commission paritaire), le fonds sectoriel Cefora, géré par les partenaires sociaux, a lancé une campagne conjointe visant à aider les entreprises à tirer un parti optimal de l'expérience et des connaissances des travailleurs âgés de 45 ans et plus. Les entreprises qui organisent une ou plusieurs activités de formation, en passant par une institution de formation autre que le Cefora, recevront des subventions à la formation. Des incitations financières complémentaires sont prévues pour les travailleurs de 45 ans et plus.

Tous les employeurs du secteur peuvent, pour leurs travailleurs de 45 ans et plus, demander sans frais une étude de profil réalisée par le Cefora. Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus qui sont en passe d'être embauchés peuvent également en bénéficier sans frais avant de prendre leurs fonctions, afin qu'ils puissent participer à des activités de formation complémentaire si nécessaire.

Sur la base du profil réalisé, le Cefora offrira des conseils sur la formation complémentaire des travailleurs plus âgés. Un plan de formation pratique sera également préparé en vue d'améliorer les compétences du travailleur et de lui permettre de poursuivre son travail efficacement au sein de l'entreprise. Dans le cadre du service actuellement offert par le Cefora durant cette phase d'essai, les travailleurs bénéficient d'un accès libre et prioritaire à la fois à l'ensemble des activités de formation des travailleurs et à certaines activités de formation à l'intention des demandeurs d'emploi.

Danemark

Sources d'informations

- Syndicats : LO (Landsorganisationen i Danmark), FTF (Fællesrådet af tjenestemænd og Funktionærer) et AC (Akademikernes Centralorganisation), membres de la CES
- Employeurs: DA (Employeurs danois), membre de l'UNICE; KL (Autorités locales danoises), Conseil des Régions Danoises, membres du CEEP

Introduction

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux s'emploient ensemble – ainsi qu'avec les pouvoirs publics à plusieurs niveaux – à dégager et définir des solutions aux défis posés par l'éducation et la formation. Cette concertation a notamment entraîné la création de multiples instances et conseils chargés de divers aspects de l'éducation et de la formation. Le débat sur la mise en œuvre de stratégies est donc constant au sein des organes et conseils représentant les partenaires sociaux, comme au sein de ceux où sont représentés à la fois les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Actions engagées au niveau national

- Afin de promouvoir l'internationalisation et la reconnaissance de la formation professionnelle continue, les partenaires sociaux se sont entendus sur une série de recommandations qu'ils ont adressées au Conseil danois de la formation professionnelle continue, organe consultatif auprès du ministre de l'éducation. L'un des principaux objectifs est de favoriser la transparence et la reconnaissance internationale par l'élaboration d'une "grille de qualifications" et le soutien d'un réseau.
- À compter de 2003, le système de formation professionnelle des adultes s'ouvre à tous les cadres, leur offrant la possibilité d'être intégrés à une échelle de formations en gestion allant du niveau fondamental au niveau universitaire le plus élevé. Les conditions d'admission tiennent compte non seulement des qualifications formelles, mais aussi de l'expérience professionnelle. Le diplôme bénéficie d'une reconnaissance formelle et donne accès au système d'enseignement formel. L'échelle des formations a été définie en étroite concertation avec les partenaires sociaux.
- À compter de 2003 également, le système général d'éducation et de formation continue offre la possibilité de se lancer dans la gestion. Tous les cadres peuvent participer à une formation générale, quels que soient leur fonction et leur niveau de responsabilité. Les conditions d'accès imposent une expérience pratique et certaines compétences, mais pas obligatoirement des qualifications formelles.

- Enfin, un projet national a été lancé à l'intention des PME, en vue de développer la palette d'outils dont disposent les chefs d'entreprises pour le développement des compétences des travailleurs moins qualifiés.

Actions engagées au niveau sectoriel

1. Secteur public national

Les négociations collectives menées au début de l'année 2002 ont eu, entre autres, pour résultat un accord sur le développement des compétences dans le secteur public. Les éléments les plus importants de cet accord, qui porte sur le développement stratégique et systématique des compétences dans le secteur public, sont les suivants³:

- chaque travailleur a droit à un entretien annuel avec son employeur;
- chaque travailleur a droit à un plan individuel (écrit) pour le développement de ses compétences;
- il appartient à l'employeur de veiller à fournir les moyens nécessaires et d'assurer le suivi du plan individuel de compétences;
- les principes et lignes directrices des entretiens entre l'employeur et le travailleur sont à discuter au sein des comités d'entreprise;
- ceux-ci sont appelés à discuter également du développement stratégique et systématique des compétences sur le lieu de travail dans son ensemble.

2. Secteur public local et régional

Les partenaires sociaux au niveau national sont, à l'intention des autorités locales et régionales, convenus de voir dans le développement constant des compétences et des qualifications – des travailleurs comme des managers– une condition préalable indispensable à la bonne réalisation des tâches et une contribution utile au développement du lieu de travail.

Pour assurer le suivi de cette décision, le comité d'entreprise a l'obligation d'avoir chaque année une discussion sur la politique des autorités locales ou régionales en matière de développement des compétences et des qualifications. En outre, tous les travailleurs bénéficient d'un programme de développement stratégique et systématique des compétences et qualifications. Ce programme suppose notamment que direction et travailleurs se concertent pour dresser une liste d'objectifs pour les travailleurs, pris individuellement ou en groupe, sur chaque lieu de travail.

Direction et travailleurs ont des obligations réciproques à l'égard des objectifs ainsi fixés. La direction doit assurer le cadre et les conditions de développement des compétences et qualifications, le travailleur doit s'employer à atteindre les objectifs. La fréquence de suivi est décidée au niveau local, le minimum étant un suivi tous les deux ans.

3. Secteur financier

Dans le secteur financier, les partenaires sociaux ont une longue tradition de coopération dans le domaine de l'éducation et de la formation. L'accord collectif sectoriel comprend plusieurs instruments pour promouvoir l'éducation et la formation des membres syndicaux, entre autres des possibilités de financement des activités

³ Plus d'informations (en anglais) sur cet accord sur le site www.stk.dk.

d'éducation et de formation. De plus, les partenaires sociaux sectoriels et les institutions d'enseignement ont pris une nouvelle initiative et discutent de l'idée d'établir un "centre de connaissances" visant à renforcer le développement des compétences dans le secteur.

4. Secteur des transports

Les partenaires sociaux du secteur des transports ont mis en place un "parcours" qui permet aux travailleurs moins qualifiés du secteur, mais ayant au moins quatre ans d'expérience dans le secteur et étant âgés d'au moins 25 ans, d'obtenir des qualifications formelles.

L'idée fondamentale est de valider les compétences acquises sur une base non formelle en apportant les qualifications formelles "manquantes". Les partenaires sociaux ont créé un organe commun, le TUR, chargé des questions d'éducation et de formation dans le secteur des transports. Pour valoriser les possibilités offertes par ce "parcours", deux conférences ont été organisées à l'été 2002 avec la participation de responsables de la formation dans les établissements d'enseignement technique supérieur. Décision a été prise également d'organiser une campagne d'information sur le parcours à l'automne 2002.

Exemples de bonnes pratiques

Formation de base pour les cadres

Plusieurs entreprises font appel à une formation de base pour leurs cadres. Cette formation a été mise en place par les partenaires sociaux. La société Vestas A/S – leader mondial dans les moulins à vent – a utilisé avec succès la formation comme une clef, faisant de celle-ci une partie intégrante du développement des cadres dans l'entreprise.

Checklists pour le développement des compétences

Concernant les appels d'offres pour les transports publics (bus), les partenaires sociaux ont établi des checklists qui mettent systématiquement l'accent sur le niveau d'éducation et de formation et préparent le développement des compétences des travailleurs et cadres des sociétés participant aux appels d'offres.

Politique sur l'environnement d'apprentissage sur le lieu de travail

Au printemps 2002, la Confédération danoise des associations professionnelles a lancé une proposition et un débat politique sur une réorientation du programme politique vers la formation, recommandant que la formation soit davantage liée à l'emploi qu'elle ne l'était auparavant. Le débat a notamment abouti à la décision de créer des journées thématiques sur le développement des compétences et les moyens de mettre en place un environnement d'apprentissage sur le lieu de travail. Trois journées thématiques sont ainsi prévues en avril 2003. La confédération et ses organisations membres y invitent tous les professionnels et chefs d'entreprises, pour une discussion sur le développement des compétences et les conditions de ce développement.

Développement des compétences des infirmiers et soignants à domicile dans les autorités locales de Høje-Taastrup

Il s'agit d'un projet commun des partenaires sociaux, qui a amélioré la qualité des soins à domicile apportés aux personnes âgées. Il s'intègre dans le projet KOM (gestion de la qualité).

Garderies d'enfants à Silkeborg

Les autorités locales et les travailleurs/syndicats ont mis sur pied un projet de développement des compétences des gardes d'enfants agréés. L'objectif est de renforcer la qualité du travail quotidien : approfondissement et développement des compétences des gardes d'enfants agréés, et renforcement des compétences des surveillants en matière d'apprentissage et de développement.

Développement des compétences dans le nouveau monde numérique

Les autorités locales de Hvidovre et le syndicat de l'Association des juristes et économistes danois ont mis sur pied un projet commun visant à développer les compétences et les connaissances des juristes et économistes dans le nouveau monde numérique, ainsi qu'à créer des réseaux de chefs de file dans d'autres autorités locales et régions.

Finlande

Sources d'informations

- Syndicats : SAK (Suomen ammattiliittojen Keskusjärjestö), STTK (Confederation of salaried and technical employee organisation) et AKAVA (Confederation of unions for academic professionals), membres de la CES
- Employeurs : TT (Confédération de l'industrie et des employeurs finlandais) et PT (Confédération des employeurs des industries de services de Finlande), membres de l'UNICE; VTML (Bureau des employeurs d'Etat) et KT (Commission des employeurs d'autorités locales), membres du CEEP

Introduction

La coopération entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux est, depuis de nombreuses années, très étroite et effective en Finlande. Plusieurs organismes et conseils différents réunissent les partenaires sociaux des divers niveaux, les pouvoirs publics et autres parties concernées en vue de rechercher des solutions aux défis. Ces instances traitent des quatre priorités identifiées par le cadre d'actions.

Actions engagées au niveau national

En décembre 2002, tous les partenaires sociaux nationaux finlandais ont conclu "l'accord salarial national" bisannuel, qui couvre plus de 95 % de l'ensemble des salariés en Finlande. Cet accord mentionne expressément le cadre d'actions. Il a servi de référence à la conclusion, le 2 décembre 2002, des accords collectifs sectoriels.

L'accord salarial national contient une annexe spécialement consacrée aux questions d'éducation et de formation, qui prévoit plusieurs actions en étroite liaison avec les priorités du cadre d'actions.

1. Mesures à prendre par les partenaires sociaux pour entretenir et développer les compétences sur le lieu de travail
 - Les partenaires sociaux instituent un groupe de travail commun en vue de développer le système de qualification par les compétences, qui représente la réponse de la Finlande à la nécessité de reconnaître les compétences et connaissances acquises durant la vie professionnelle.
 - Les partenaires sociaux constituent un groupe de travail avec les pouvoirs publics pour diffuser aux jeunes des informations sur les possibilités offertes par les professions liées à l'entreprise.
 - Les partenaires sociaux recommandent à leurs fédérations membres de promouvoir l'entretien et le développement des connaissances et compétences professionnelles, à l'aide d'exemples de bonnes pratiques.
 - Les partenaires sociaux contribuent par leurs propres moyens au programme national destiné à élever le niveau des connaissances et compétences des

salariés âgés de 30 à 54 ans n'ayant pas de qualification de niveau secondaire supérieur.

2. Propositions au gouvernement : investir davantage dans l'éducation et la formation des adultes
 - Afin de souligner la nécessité d'impliquer les partenaires sociaux à un stade préparatoire de la définition des politiques, les partenaires sociaux suggèrent d'être invités aux groupes de travail établis par la commission parlementaire. Ils suggèrent également que toutes les propositions acceptées à l'unanimité soient présentées immédiatement.
 - Les partenaires sociaux proposent de développer les avantages du congé-éducation payé.
3. Proposition de création d'un conseil national tripartite sur les connaissances et les compétences
 - Il y a deux ans, les partenaires sociaux proposèrent au gouvernement, dans le cadre de l'accord salarial national, de créer un conseil national sur les connaissances et les compétences. Cette année, ils ont appelé le gouvernement à accélérer la mise en place de ce conseil. Celui-ci devrait être présidé par le Premier ministre et se composer des ministres compétents, de représentants à haut niveau des partenaires sociaux et des pouvoirs publics.

Les chefs de file des organisations patronales et syndicales se sont également réunis en mars 2002 pour discuter d'actions de diffusion. L'une des priorités est d'encourager les travailleurs ayant quitté relativement tôt le système d'enseignement à tenter d'obtenir des qualifications supérieures.

Actions engagées au niveau sectoriel

Les confédérations d'employeurs TT et PT ainsi que VTML et KT ont informé activement leurs fédérations membres du cadre d'actions, les encourageant à agir dans ce domaine.

Exemples de bonnes pratiques

Secteur des télécommunications

Tous les partenaires sociaux du secteur des télécommunications ont lancé un projet commun, intitulé "Edutele", qui a pour objectif principal d'organiser l'éducation et la formation professionnelles continues des personnes de 40 et plus employées dans ce secteur. En Finlande, les télécommunications font actuellement l'objet d'un ajustement structurel, et ce projet doit contribuer à une mutation industrielle sans heurts. Le projet regroupe trois programmes de formation (NetMaster, BcrMaster et IctMaster), qui peuvent être adaptés aux besoins de l'individu et de l'entreprise. Le financement est apporté pour une majeure partie par les employeurs, avec un co-financement du Fonds social européen via les autorités finlandaises.

M-Real Company Kirkniemi Mills

M-Real Company Kirkniemi Mills fait partie d'une grande société de l'industrie du papier. La capacité annuelle de la papeterie est de 600.000 tonnes de papier par an, pour trois machines. La société emploie 850 personnes. Direction et salariés se sont entendus sur un projet intitulé "la papeterie de demain – Kirkniemi 2005", dont l'objectif est de préparer l'usine à papier de l'avenir et de dégager les nouvelles méthodes de travail. Le projet implique de nombreuses formations couvrant les capacités professionnelles multidisciplinaires et de coopération, et adaptées aux besoins du travail quotidien et des relations avec les clients.

France

Sources d'informations

- Syndicats : CFDT (Confédération française démocratique du travail), CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens), FO (Force-Ouvrière), CGT (Confédération générale du travail)
- Employeurs : MEDEF (Mouvement des Entreprises de France), membre de l'UNICE; CGPME, membres de l'UEAPME

Introduction

Conjointement à la négociation du cadre d'actions au niveau européen, des négociations nationales et interprofessionnelles étaient introduites en France sur le thème de l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie.

Les éléments de la négociation ont porté sur :

- le salarié acteur de son développement professionnel,
- la diversification des voies d'accès à la formation,
- le rôle des différents acteurs,
- l'élargissement et la simplification de la notion de formation.

Ces négociations suspendues en Octobre 2001 ont repris en Janvier 2003.

Au cours de l'année 2002, les organisations professionnelles et syndicales ont pris appui sur le cadre d'actions européen de développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, pour préparer les nouvelles orientations de la négociation.

Les nouveaux thèmes retenus sont :

- l'évolution démographique et la formation,
- la formation professionnelle et la formation tout au long de la vie,
- l'articulation entre les branches professionnelles et les territoires,
- l'autonomie et l'optimisation des dispositifs de financement de la formation.

Actions engagées au niveau national :

Les activités de diffusion du cadre d'actions se sont déroulées tout au long de l'année 2002.

Les confédérations syndicales ont diffusé le texte à leurs fédérations de branche et leurs unions régionales interprofessionnelles soit directement, soit par l'intermédiaire de leurs publications périodiques.

Ce cadre d'actions a été évoqué au cours d'un séminaire organisé en janvier 2003 à Paris, auquel ont participé les cinq confédérations syndicales, portant sur le thème « Compétences, qualification et travail : où en est le débat ? ».

Ce cadre d'actions a aussi donné lieu à des sessions de formation organisées par les syndicats au niveau professionnel et interprofessionnel.

Les organisations territoriales du MEDEF ont été informées de ce cadre d'actions, à l'occasion de leurs assemblées générales, de colloques et des réunions des observatoires compétences en région.

Un débat s'est également tenu sur ce thème au sein du Conseil Economique et Social de la région Rhône-Alpes.

D'autres actions tripartites sont menées actuellement visant à la mise en oeuvre du dispositif de validation des acquis de l'expérience. Ce dispositif a pour objet de permettre à toute personne, justifiant de trois années d'expérience, de faire valider son expérience professionnelle au travers de l'obtention d'une certification à finalité professionnelle prenant la forme :

- soit, d'un diplôme du ministère de l'éducation nationale ou d'un autre ministère,
- soit, d'un titre professionnel délivré par le ministère du travail,
- ou, d'une certification paritaire.

Au cours de l'année 2002, la nouvelle Commission Nationale de la certification professionnelle s'est attachée à mettre en place un Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) dont l'objet est de répertorier l'ensemble des certifications.

Ce répertoire sera opérationnel dans les premiers mois de 2003.

Actions engagées au niveau sectoriel

Le MEDEF a présenté et analysé le cadre d'actions auprès d'une quarantaine de branches professionnelles représentant l'ensemble des métiers de l'industrie et des services.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

Le MEDEF est engagé depuis plusieurs années dans un projet pour développer les compétences des individus dans les entreprises françaises.

Ce projet « Objectif compétences »⁴, a donné lieu à :

- l'élaboration de neuf cahiers « compétences » résumant les résultats obtenus et intégrant des éléments de monographies européennes.
- une conférence européenne sur les compétences organisée en novembre 2002, au cours de laquelle les intervenants ont évoqué le cadre d'actions européen.

⁴ Plus d'informations sur le projet et tous les rapports sont disponibles à l'adresse suivante <http://objectif-competences.medef.fr/300>

Allemagne

Sources d'informations

- Employeurs : BDA (Confédération des employeurs allemands), membre de l'UNICE; ZDH (Fédération centrale de l'artisanat allemand), membre de l'UEAPME

Introduction

En Allemagne, les résultats de l'étude PISA (OCDE) confirment les éléments du système d'enseignement que critiquaient les entreprises. Des réformes sont nécessaires pour élever la qualité de l'enseignement et renforcer la base d'une éducation et d'une formation tout au long de la vie.

En Allemagne, cet objectif est atteint en particulier par le système de formation professionnelle en alternance (Duale Berufsausbildung), qui est fortement ancré dans l'économie et la société. Ce système doit être développé et adapté à l'évolution des besoins du marché du travail. Il importe également de concevoir d'autres stratégies afin d'ouvrir des perspectives aux jeunes défavorisés et à ceux qui présentent un déficit d'éducation et de formation.

La formation continue développe les compétences en fonction de l'évolution des besoins. Il importe de souligner que les responsabilités sont diverses. La formation davantage liée aux intérêts privés qu'à la vie professionnelle est du seul ressort de l'individu, tandis la formation liée au lieu de travail sera une responsabilité partagée entre travailleur et employeur. Cette responsabilité partagée doit être mieux équilibrée, afin de ne pas imposer la totalité de la charge à l'employeur.

Actions engagées au niveau national

1. "Bündnis für Arbeit" (Alliance pour l'emploi)

L'Alliance pour l'emploi réunit employeurs, syndicats et gouvernement autour de l'enjeu majeur que représentent l'éducation et la formation. Une offensive sur les qualifications a été lancée. De plus, des accords ont été conclus qui concernent des groupes déterminés comme les jeunes défavorisés, les migrants ou les femmes, afin d'améliorer leur intégration dans l'éducation et la formation. L'Alliance est convenue également d'inscrire de nouvelles professions dans le mécanisme des apprentissages, qui répond aux besoins en qualifications des entreprises et du marché du travail, mais tient également compte des capacités des jeunes désavantagés – il s'agit donc de professions pour lesquelles les exigences théoriques sont moindres.

2. "Dauerbeobachtung der betrieblichen Qualifikationsentwicklung" (Observatoire sectoriel des entreprises pour la reconnaissance précoce des qualifications professionnelles) du KWB (Conseil des curateurs pour la formation professionnelle du secteur allemand des entreprises)

Dans le cadre d'une initiative du ministère fédéral allemand de l'éducation, le KWB a mis en œuvre, entre 1998 et 2001, le projet "Dauerbeobachtung der betrieblichen

Qualifikationsentwicklung". L'objectif est de reconnaître l'évolution des besoins en qualifications des entreprises de différents secteurs, dans le temps et dans le détail, en utilisant les réseaux de conseillers et d'experts des employeurs. Les tendances générales des qualifications sont enregistrées, pour pouvoir les prendre en considération dans les politiques de formation professionnelle. Les résultats montrent également la nécessité d'une action et les solutions distinguées par les experts en formation professionnelle initiale et continue aux différents niveaux d'action (mesures juridiques ou individuelles, par ex.). Ces efforts sont maintenus dans le cadre d'un projet de suivi.

3. Projet du dialogue social proposé par la BDA

En vue de faire progresser activement les discussions sur l'accord-cadre européen, la BDA, avec le syndicat DGB et trois partenaires transnationaux (DA, IV, MEDEF), a proposé à la Commission européenne un projet qui a été approuvé en octobre 2002. L'objectif de ce projet est de promouvoir les cadres européens volontaires, comme le cadre d'action pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, et de lancer un échange transnational d'expériences. Deux conférences sont prévues, dont la première, sur le cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, s'est tenue le 24 février 2003 à Berlin, réunissant des participants issus des entreprises, des organisations d'employeurs et des syndicats.

4. La ZDH a forgé des alliances stratégiques entre le secteur des artisans qualifiés et le secteur industriel, en vue de la reconnaissance mutuelle des qualifications et de la formation préalable, ainsi qu'en vue d'offrir des possibilités complémentaires de formation indépendamment de la carrière suivie jusque-là. Un technicien qualifié ("Meister") du secteur industriel (IHK) peut poursuivre sa formation et une carrière dans le secteur des artisans qualifiés (HwK), et un maître-artisan (homme ou femme) peut poursuivre sa formation et une carrière dans le secteur industriel.

Actions engagées au niveau sectoriel et exemples de bonnes pratiques

Industrie métallurgique et électrique

L'initiative Think Ing ("Pensez Ingénieur"), programme commun parrainé par l'ensemble des fédérations nationales de l'industrie et des employeurs des secteurs métallurgique et électrique, vise à inciter les étudiant à adopter une profession technique et/ou d'ingénieur⁵.

L'industrie métallurgique et électrique de Bavière a lancé une "offensive" sur la formation professionnelle, dont l'objectif est d'améliorer l'image des professions liées à la métallurgie et à l'électricité. La campagne inclut des activités de relations publiques, des outils d'information à l'intention des jeunes et de leurs parents, des actions dans les écoles et des mesures destinées à soutenir et encourager les entreprises dans l'offre d'apprentissages⁶.

⁵ <http://www.think-ing.de>

⁶ <http://ausbildungsoffenive-bayern.de>

Projet d'orientation et d'information "Infomobil" : "Infomobil" est un bus contenant des établis, qui se rend dans les écoles pour offrir aux jeunes un aperçu concret des métiers du métal et de l'électricité⁷.

Industrie chimique

Les associations de l'industrie et des employeurs du secteur chimique, conjointement avec les syndicats du secteur (BAVC, VCI, IGBCE), ont lancé une initiative commune pour l'éducation et la formation dans la chimie. L'objectif est d'augmenter l'attrait des professions chimiques pour les jeunes et d'améliorer la qualité de l'enseignement de la chimie dans les écoles⁸.

Informatique

"Girls just do IT ! – un choix de carrière avec des perspectives" est un projet lancé par "bfz Bildungsforschung" à l'intention des jeunes filles et jeunes femmes de premier plan qui choisissent d'apprendre un métier lié à l'informatique⁹.

Formation continue dans le secteur informatique : les partenaires sociaux et la CCI allemande ont mis sur pied un mécanisme de formation continue dans le secteur informatique en 2002. Ce mécanisme est organisé en fonction des domaines d'activité et des besoins en qualifications des entreprises du secteur informatique. Il compte trois niveaux de qualification : spécialistes (29 profils), professionnels opérationnels (4 profils), professionnels stratégiques (2 profils).

Les niveaux professionnels sont supposés équivaloir à des diplômes universitaires du type *bachelor* ou *master*. L'objectif général est de lever les obstacles qui existent entre les universités, les instituts d'études techniques et le système allemand de formation en alternance.

Concept modulaire de la ZDH

Afin de mettre en œuvre l'éducation et la formation tout au long de la vie au niveau sectoriel, la ZDH a pour objectif déclaré de promouvoir ce concept parmi toutes les corporations d'artisans qualifiés. La ZDH tâche ainsi constamment d'apporter dès la formation initiale (Erstausbildung) les qualifications nécessaires à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et de mieux relier et intégrer les concepts de formation initiale et de formation continue, afin que les processus d'apprentissage soient suivis en permanence, sans interruption (déficits d'apprentissage). Pour ce faire, la ZDH a conçu un nouveau système modulaire de réglementations sur la formation continue, à l'intention des corporations et métiers d'artisans qualifiés. Certains des modules peuvent être obtenus parallèlement à la formation initiale.

Le nouveau concept modulaire est cité comme exemple de meilleure pratique dans le rapport annuel sur la formation professionnelle 2003 préparé par le Ministère fédéral allemand de l'éducation et de la recherche. La mise en œuvre des nouvelles réglementations est recommandée auprès des 55 chambres régionales de l'artisanat et des PME. D'autres stratégies de promotion de l'éducation et de la formation tout au long de la vie s'attachent davantage à des groupes particuliers peu familiers de l'apprentissage (par ex. les travailleurs plus âgés). À propos des travailleurs plus

⁷ <http://www.me-infomobil.de>

⁸ <http://www.bildungsinitiative-chemie.de>

⁹ <http://www.girls-just-do-it.de>

âgés, ils sont la cible de formations offertes par de nombreuses chambres (apprentissage par le numérique, rotation d'emploi, ingénieur à 40 ans et +).

Projet du BDS

Le BDS a lancé un projet visant à concrétiser deux des priorités du cadre d'actions : l'identification et l'anticipation des besoins en compétences d'une part, l'information, le soutien et le conseil d'autre part. L'analyse a porté sur une cinquantaine d'entreprises (dans les domaines de la biotechnologie, de la technologie médicale et de la technologie maritime). Elle a abouti à la conclusion qu'il faut voir dans les compétences en langues étrangères et en coopération interculturelle les compétences clés pour le développement des entreprises et pour la capacité d'insertion professionnelle des individus.

Des instruments ont ensuite été élaborés et mis en place pour une analyse plus aisée et moins coûteuse des compétences linguistiques et interculturelles requises sur le lieu de travail.

Actions engagées au niveau de l'entreprise et exemples de bonnes pratiques

Fraport AG : la "carte Q"¹⁰

- Instrument de développement personnel – qualification en dehors du temps de travail
- Carte Q : budget pour les qualifications et informations

"3P" et "KOMPASS"¹¹

- Instrument de développement personnel
- Objectif : amener les salariés à prendre l'initiative et assumer davantage de responsabilités dans leur carrière, leurs qualifications et le développement de leurs compétences
- 3P : pour les salariés jusqu'à 30 ans, y compris les stagiaires et les cadres
- KOMPASS : pour les salariés de 40 ans et plus
- Conception et application par une société de consultants (Hans Heusgen)
- Utilisation par des entreprises comme Siemens, Deutsche Bahn, Infineon, Rodenstock

Siemens AG¹²

Projet "Networking" à l'intention des jeunes filles qui, en quittant l'école, décident d'étudier en vue d'une profession scientifique ou technique. Le projet comprend le suivi par un mentor, des stages et internats, des programmes d'échanges entre étudiants et la participation à un réseau international.

Deutsche Bahn AG¹³

- Services de consultants pour les entreprises, les stagiaires et les instructeurs touchant l'acquisition et l'extension de qualifications internationales
- Mise en place de concepts transnationaux modernes de formation professionnelle

¹⁰ http://www.bundesregierung.de/emagazine_entw,-440060/Initiativpreis-Aus-und-Weiterb.htm

¹¹ <http://www.heusgen.com/kompass/kompass.php3>

¹² <http://w4.siemens.de/knowledge-zone/de/aktionen/yolante/yolante.htm>

¹³ <http://www.db-bildung-international.de/eng/index.shtml>

- Concrétisation de la formation professionnelle transnationale avec d'autres entreprises de chemins de fer et de services de transport en Europe
- Promotion de l'apprentissage des langues étrangères dans le cadre de l'Année européenne des langues
- Organisation de placements avant, pendant et après la formation professionnelle

Bad & Heizung Kreuz GmbH

Le prix allemand de l'artisanat ("Handwerk"), piloté par la ZDH, est un prix national destiné aux entreprises (volontairement) très actives dans le domaine de la formation initiale et continue. Pour 2002, le prix a été attribué à l'entreprise Bad&Heizung Kreuz GmbH (sanitaire et chauffage).

Cette entreprise encourage tout particulièrement la compétence personnelle, offrant orientations et conseils sur les possibilités de formation complémentaire et utilisant des entretiens individuels pour examiner les compétences et aptitudes de chacun. L'éducation des adultes est tout autant l'objet de l'attention que la formation des jeunes. Après la formation initiale de plombier ou chauffagiste, chaque salarié de l'entreprise qui a suivi sa formation initiale dans l'entreprise est inscrit pour deux formations supplémentaires de trois mois (qualifications supplémentaires obtenues : électricien et technicien en services après-vente). La réussite de la formation ouvre davantage d'options encore (par ex. technicien en énergie solaire), également encouragées et appuyées par l'entreprise. Celle-ci offre aussi des formations continues aux employés de bureau, par ex. des cours de comptabilité ou d'informatique.

Tous les salariés sont informés annuellement des questions de santé et de sécurité. Selon un plan de formation continue, chacun participe à 8 à 10 formations à l'extérieur par an. Les salariés sont exemptés de travail durant la période de formation. Outre le plan de formations à l'extérieur, l'entreprise offre des plans de formations en interne, par exemple des séances d'information sur les aspects organisationnels, le service à la clientèle, la gestion de la qualité, etc. Chaque salarié conserve une liste personnelle des formations suivies.

Grèce

Sources d'informations

- Syndicats : GSEE (Geniki Synomospondia Ergaton Ellados), membre de la CES
- Employeurs : FIG (Fédération des Industries Grecques), membre de l'UNICE

Actions engagées au niveau national

Les partenaires sociaux grecs ont discuté du cadre d'actions avec leurs organisations membres à l'occasion de séminaires, de conférences et de réunions internes, au niveau national comme au niveau sectoriel. Ces discussions se sont attachées en particulier à la mise en œuvre des quatre priorités du cadre d'actions.

De leur propre initiative, les partenaires sociaux gèrent un "compte commun" de fonds propres, tirés des cotisations versées par les employeurs et les salariés, qu'ils consacrent à promouvoir la formation professionnelle des salariés en entreprise et des sans-emploi. Ce fonds, intitulé LAEK, est déjà opérationnel et devrait fonctionner durant cinq ans.

Les partenaires sociaux ont contribué conjointement à préparer les fondements d'un nouveau projet, le "système national d'éducation et de formation liées à l'emploi" (ESSEKA). Le projet, qui sera prochainement opérationnel, vise à promouvoir **la validation et la reconnaissance des compétences et des qualifications**. Le cadre a également été mis en œuvre au travers d'expériences conjointes menées dans le cadre de l'initiative EQUAL.

Les partenaires sociaux ont prévu d'organiser, en mai 2003, une conférence internationale de deux journées axée sur la sensibilisation et l'échange d'expériences, notamment en ce qui concerne **l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications**.

Parmi les activités tripartites conduites en 2002, citons :

- la présentation du cadre lors de deux ateliers tripartites, respectivement sur la certification de l'apprentissage non formel et sur l'éducation et la formation tout au long de la vie;
- la création de nouvelles filiales de la société grecque Manpower, chargées de promouvoir la formation professionnelle - la société compte des bureaux dans tout le pays;
- la participation au comité de certification du registre grec des professionnels certifiés, un organisme indépendant auprès duquel les organisations publiques et les institutions privées peuvent faire valider les compétences et les qualifications.

En vue d'offrir aux salariés **un accompagnement et un conseil** adaptés à leurs choix de carrière et d'éducation/formation, la FIG a pris des mesures pour renforcer la coopération avec l'EKEP, le Centre national de l'orientation professionnelle.

En guise de suivi de la priorité "**mobiliser les ressources**", la FIG a également soumis au gouvernement une proposition relative à des incitations fiscales en faveur des entreprises et des individus, qui a pour objectif d'encourager l'investissement dans la formation et le développement des compétences.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

La FIG a commencé à réunir des informations sur les meilleures pratiques mises en place parmi les entreprises grecques, qui seront synthétisées dans le rapport de l'année prochaine.

Exemple de bonnes pratiques

Aluminium de Grèce SA

Cette entreprise a mis en place ce qu'elle qualifie de "système de progrès continus", en d'autres termes un exercice constant d'implication active de tout le personnel dans la résolution systématique et efficace des problèmes de l'entreprise et dans la satisfaction des besoins de l'entreprise par un travail d'équipe avec la direction. C'est par un tel travail d'équipe que sont prises les décisions sur les questions touchant au plan d'action, aux objectifs, au nouveau personnel, aux besoins en formation, au choix d'outils et moyens, à la mesure des résultats. Le système mis en place a donné plusieurs résultats : développement significatif des compétences des salariés en matière de résolution des problèmes, créativité et esprit d'équipe, communication, capacité à apprendre comment apprendre, esprit d'entreprise, amélioration qualitative des produits et services de l'entreprise – et donc de sa compétitivité et de sa rentabilité.

Irlande

Sources d'informations

- Syndicats : ICTU (Irish Congress of Trade Unions), membre de la CES
- Employeurs : IBEC (Irish Business and Employers Confederation), membre de l'UNICE; FÁS (Autorité pour l'emploi et la formation), membre du CEEP

Introduction

Chacun s'accorde à dire que les investissements dans l'éducation et la formation ont été parmi les principaux facteurs du succès économique de l'Irlande ces dernières années. Le défi qui se pose à l'Irlande aujourd'hui est de tirer parti de ces investissements pour en étendre la portée à tous les groupes de la société.

Récemment, la question de l'éducation et de la formation tout au long de la vie a gagné le devant de la scène. Alors que, jusque-là, l'éducation et la formation tout au long de la vie étaient parfois considérées comme du ressort des professionnels ou des travailleurs du monde du savoir, désormais c'est à tous les types d'emplois que l'on attache la nécessité de s'adapter continuellement et d'approfondir ses connaissances.

Ce besoin d'une éducation et d'une formation tout au long de la vie est d'autant plus manifeste au regard des tendances démographiques actuelles : l'ensemble de l'Europe connaît une diminution du nombre de nouveaux entrants dans la main-d'œuvre, et doit donc se reposer sur les travailleurs qui en font partie, mais vieillissent. L'Irlande commence à ressentir cette tendance, avec une baisse significative du nombre de sorties de l'enseignement secondaire.

Outre l'impératif économique, plusieurs préoccupations sociales sous-tendent les actions en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, surtout les interactions entre la capacité d'insertion professionnelle et l'insertion sociale.

Actions engagées au niveau national

La task force sur l'éducation et la formation tout au long de la vie a publié son rapport en octobre 2002. Cette task force est née d'un engagement pris dans le "programme pour la prospérité et l'équité"; l'IBEC et l'ICTU y ont participé. La task force avait reçu pour mission de définir un cadre stratégique pour l'éducation et la formation tout au long de la vie en Irlande, en dressant un inventaire analytique des dispositions existant en la matière en vue de repérer les lacunes et de proposer des solutions pour y remédier. L'IBEC et l'ICTU ont adopté une approche concertée dans l'attribution de fonds du FSE à des formations en entreprise (voir ci-après "actions engagées au niveau de l'entreprise").

La politique irlandaise d'éducation et de formation tout au long de la vie prend en compte le fait que l'évolution sociale et économique continuera d'exercer un impact croissant sur les compétences et les connaissances. Le rapport de la task force

présente des initiatives et recommandations axées sur la promotion et le renforcement de l'accès à la formation, le développement des compétences nouvelles, l'acquisition de qualifications reconnues et la progression vers des qualifications de niveau supérieur.

Le ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi appuie les grandes lignes des recommandations ainsi présentées. Il tâchera de les mettre en œuvre, sous réserve de ressources disponibles. Plus particulièrement, le ministère s'efforcera de tenir compte des recommandations en faisant un bilan des engagements et programmes de formation actuels.

Par le canal de leurs agences locales, le ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi et le ministère de l'éducation et des sciences ont entrepris, avec les ressources actuelles, de lancer une première série des actions recommandées par le rapport. La mise en œuvre complète des recommandations comportera toutefois des incidences en termes de ressources et la question de ressources complémentaires sera posée, dans un premier temps, par le Comité de pilotage et le Conseil national pour l'éducation et la formation des adultes, chargés par le gouvernement d'examiner l'application des recommandations et de lui en faire rapport.

L'ICTU a par ailleurs produit une étude, qui propose des mesures destinées spécifiquement à promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Enfin, les partenaires sociaux – IBEC, FÁS, ICTU, etc. – participent à l'Autorité nationale irlandaise des qualifications, qui prépare un cadre pour la validation et la certification de la formation, ainsi que de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. L'accent est mis en particulier sur l'apprentissage sur le lieu de travail.

Actions engagées au niveau sectoriel

Des syndicats, membres de l'ICTU, et des associations professionnelles et secteurs membres de l'IBEC sont très actifs dans le domaine de la formation. Ainsi, ils ont à plusieurs reprises établi des réseaux de formation dans le cadre de l'initiative Skillsnets.

La FÁS encouragera l'éducation et la formation tout au long de la vie au niveau sectoriel et de l'entreprise à travers une série de programmes (existants, mais aussi nouveaux), et notamment *Excellence Through People*, *The Learning Award Scheme* et *The Competencies Development Programme*. De nouveaux moyens, novateurs et flexibles, d'apporter l'éducation et la formation sont actuellement introduits en ligne, promouvant l'apprentissage par le numérique : ils sont accessibles par le portail du FÁS Net College¹⁴.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

La formation exige toujours plus d'attention et de priorité au niveau de l'entreprise. L'étude menée par l'IBEC en 2002 sur la gestion des ressources humaines montre que les dépenses moyennes de formation se montent à 3,15 % du volume salarial,

¹⁴ www.fas-netcollege.com

soit marginalement au-dessus du chiffre de 3,01 % observé pour l'année 2000. Des problèmes subsistent lorsqu'il s'agit d'assurer que les moins qualifiés, ou ceux qui ont le plus besoin de formation, participent à la formation.

En 2002, le ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi a lancé une nouvelle mesure pour la formation en entreprise, dans le cadre du programme opérationnel pour l'emploi et le développement des ressources humaines 2002-2006. Cette mesure a pour objectif de promouvoir la formation et l'amélioration des compétences des travailleurs. Un cofinancement du Fonds social européen (FSE) sera disponible pour les initiatives qui soutiennent (a) de nouveaux projets de formation en entreprise ou (b) l'expansion des mécanismes de formation en entreprise. La mesure sera mise en œuvre en 2003, complétant les activités actuelles dans ce domaine de la FÁS et de Enterprise Ireland. La mesure repose sur une approche par groupes et comprendra des actions conduites par les partenaires sociaux. À la date de clôture, trente-neuf propositions avaient été reçues et sont en cours d'évaluation.

Parmi d'autres initiatives accessibles aux entreprises, citons *Excellence Through People*, *The Competencies Development Programme* et le *FÁS Net College*, qui ont pour objectifs : sensibilisation, fixation de normes plus élevées, soutien de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Exemples de bonnes pratiques

Skillsnets

Skillsnets est, aux niveaux régional et sectoriel, un programme de réseaux de formation conduit par les entreprises. Il rencontre un grand succès dans l'encouragement de la formation et du développement continu, ainsi que dans la promotion de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Un nouveau programme de réseaux de formation a été lancé à la fin 2002.

Programme de formation à la sécurité dans l'industrie de la construction

La fédération de l'industrie de la construction, la FÁS et les syndicats du bâtiment offrent conjointement un programme de formation à la sécurité, à l'intention de tous les salariés de l'industrie de la construction et du bâtiment. L'achèvement réussi du programme sera obligatoire pour tous les salariés du secteur à compter de juin 2003.

Excellence Through People (ETP)

L'initiative fonctionne selon une approche par "grappes", c'est-à-dire des groupes de petites entreprises. Elle sert utilement dans l'obtention d'une validation ETP, permettant aux plus petites entreprises de bénéficier d'un effort de coopération en vue de satisfaire aux normes fixées. L'approche par "grappes" offre également un accès à des soutiens et services complémentaires, qui ne sont normalement pas utilisés par des entreprises individuelles de très petite à petite taille.

Italie

Sources d'informations

- Syndicats : CGIL (Confederazione generale italiana del lavoro), CISL (Confederazione italiana sindacati lavoratori) et UIL (Unione italiana del lavoro), membres de la CES
- Employeurs : Confindustria (Confédération des industries italiennes), membres de l'UNICE ; Confapi (Confédération des PME industrielles privées), Confartigianato et CNA (Confédération nationale de l'artisanat et des PME), membres de l'UEAPME

Introduction

Trois éléments principaux marquent le contexte dans lequel le suivi du cadre d'actions s'est fait en Italie en 2002.

- Les partenaires sociaux italiens CGIL-CISL-UIL et Confindustria ont relancé le dialogue social interprofessionnel bilatéral en matière d'éducation et formation par la signature d'un accord de principes le 23 janvier 2002.
Le 20 mai 2002, un accord a été conclu par les confédérations de l'artisanat CONFARTIGIANATO, CNA et CASARTIGIANI et les syndicats CGIL-CISL-UIL sur les principes fondamentaux d'une réforme des amortisseurs sociaux dans l'artisanat, qui prévoit une liaison avec des initiatives spécifiques de formation dans le cadre de nouvelles modalités de formation continue.
Un accord interprofessionnel sur la formation continue dans les PME a été conclu le 12 juillet 2002 par CONFAPI avec les syndicats CGIL-CISL-UIL.
- Un accord tripartite général pour la compétitivité et l'inclusion sociale intitulé «Patto per l'Italia» a été conclu mi-2002. L'accord a été signé par le gouvernement et les partenaires sociaux, à l'exception de la CGIL. Le pacte touche aux domaines de l'emploi et du marché du travail, comme au domaine de la formation.
- Le gouvernement vient d'adopter une loi en matière de marché du travail et de l'emploi. Un nouveau projet de loi est en cours d'adoption sur les systèmes d'éducation et de formation professionnelles.

Actions engagées au niveau national

Le texte du cadre d'actions, traduit conjointement en italien par les partenaires sociaux, a circulé parmi les différentes structures nationales et locales et a été inséré sur les sites web des organisations promotrices.

Il a été présenté et commenté lors des principales réunions et séminaires organisés par les divers partenaires ainsi que – conjointement – lors d'initiatives organisées par le ministère du travail et l'ISFOL.

La Confindustria a lancé une initiative visant à assurer le suivi de toutes les actions menées par ses membres sur les priorités identifiées dans le cadre d'actions, et ce aux niveaux sectoriel et territorial.

Au printemps 2003, les partenaires sociaux organiseront aussi conjointement une journée de présentation et de discussion sur les actions bilatérales réalisées durant la première année du cadre d'actions. Les partenaires sociaux européens y seront invités.

En ce qui concerne les **ressources** allouées à la formation professionnelle, la signature du cadre d'actions a favorisé la mise en route des fonds interprofessionnels pour la formation continue, dont l'activation est attendue à partir de 2003. Faisant suite aux différents accords bilatéraux signés dans le passé, ces fonds serviront à réaliser des plans de formation aux divers niveaux sectoriels, territoriaux ou de l'entreprise.

À la suite d'un accord entre la Confindustria et les organisations syndicales, un fonds appelé «Fondimpresa» a été constitué le 10 octobre 2002, visant à financer la promotion de la formation continue des salariés.

En ce qui concerne l'artisanat, un accord a également été conclu le 6 juin 2001 par les organisations nationales de l'artisanat et les organisations syndicales portant sur un fonds appelé «Fondo Artigianato Formazione», le premier à être établi en Italie, visant à financer des plans de formation continue à tous les niveaux pour la requalification des salariés.

Un fonds appelé «Fondo formazione PMI» a également été constitué le 27 novembre 2002 à la suite de l'accord interprofessionnel entre la CONFAPI et CGIL-CISL-UIL. Ce fonds est destiné à financer la promotion de la formation continue des travailleurs des PME dans le double souci de favoriser la compétitivité des entreprises et garantir la capacité d'insertion professionnelle des salariés.

Sur la question de la mobilisation de ressources pour le développement des compétences et des qualifications, il faut ajouter qu'un fonds a également été établi par les trois confédérations syndicales et les organisations nationales coopératives. Deux autres fonds ont été établis par les trois confédérations syndicales et les organisations nationales des secteurs du commerce, du tourisme, des banques et assurances et des transports.

En ce qui concerne la formation continue des cadres, la Confindustria et Federmanager ont signé un accord pour la constitution d'un «Fondo Dirigenti», au sein de la Fondazione Taliercio.

La CONFAPI et Federmanager ont aussi conclu un protocole d'entente portant sur la constitution d'un «Fondo Dirigenti PMI» destiné à financer la formation continue des cadres.

Les partenaires sociaux ont aussi obtenu du ministère du travail et de l'ISFOL les ressources nécessaires à l'actualisation d'un plan de formation portant sur la formation continue des partenaires sociaux.

Le cadre d'action a enfin été utilisé lors de la publication des appels à propositions 2002 du programme européen Leonardo da Vinci, dans le cadre duquel certains partenaires sociaux ont promu des projets communs, portant en particulier sur les priorités de **l'analyse des besoins en compétences** et de **la reconnaissance des compétences**.

Actions engagées au niveau sectoriel

Les partenaires sociaux et le ministère du travail sont convenus que l'ISFOL sera l'organe ayant pour mission d'établir un modèle de connexion entre les nombreuses recherches menées à partir de 1993, qui visent à **identifier et anticiper les besoins en compétences** dans différents secteurs. Parmi les projets qui s'attachent à l'identification et l'anticipation des compétences, on peut citer :

- l'analyse des besoins en formation menée par l'OBNF – organisme bilatéral national pour la formation - établi par la Confindustria et les syndicats CGIL-CISL-UIL;
- l'analyse nationale sur les besoins en formation dans l'artisanat menée par l'EBNA - organisme bilatéral national de l'artisanat - établi par les organisations nationales de l'artisanat (Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI) et les syndicats CGIL-CISL-UIL;
- l'analyse nationale sur les besoins en formation dans les PME privées, menée par l'ENFEA - organisme bilatéral national sur la formation et l'environnement – établi par la CONFAPI et les syndicats CGIL-CISL-UIL.

Les partenaires sociaux continueront en 2003 à développer la coopération avec les autorités publiques, en particulier en leur fournissant des informations précises sur les tendances d'évolution à long terme du marché du travail.

Dans le but d'élaborer des solutions et d'appliquer les meilleures pratiques possibles, le projet FUTURISME (sur l'avenir des relations de travail dans les PME), qui est un projet de l'UEAPME (avec l'adhésion de Confartigianato, CNA et Confapi) a été lancé. Il anticipe, pour y préparer les entreprises de l'artisanat et les PME, les nouveaux défis des relations de travail à travers de nouveaux contenus et types de formation.

Certains accords collectifs conclus au niveau sectoriel portent également sur les thèmes promus par le cadre d'actions.

Le contrat unique dans le secteur de l'électricité

Un contrat national unique pour les travailleurs de l'électricité a été conclu le 24 juillet 2001, qui prévoit des initiatives de formation pour les nouveaux embauchés (formation à l'entrée), ainsi que pour tous les travailleurs sous la forme d'apprentissage tout au long de la vie. L'identification des besoins ainsi que les modalités des activités de formation (notamment par rapport au temps de travail et au financement) font l'objet d'une réunion annuelle spécifique entre les partenaires sociaux autant au niveau national et sectoriel que – le cas échéant – au niveau de l'entreprise.

Organisme bilatéral de formation dans le secteur de la chimie

Le 12 février 2002, Federchimica et CGIL-CISL-UIL ont signé un accord collectif pour les travailleurs de la chimie, qui prévoit des mesures novatrices dans le domaine de la formation professionnelle continue. Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont

décidé la constitution d'un organisme bilatéral pour la formation (OBC), dans le but de soutenir la formation au niveau des entreprises du secteur, grâce notamment à des plans conjoints pour le développement des compétences. D'autres initiatives sont prévues aux niveaux local et national.

Organisme national bilatéral dans le secteur des services intégrés/multiservices et des services de nettoyage

Le 5 février 2003, les organisations nationales des entreprises de nettoyage, des services intégrés/multiservices (FISE, Unionservizi/CONFAPI, LegaCoop-Ancst, Confcooperative-Federlavoro, Agci-Ancosel) ont signé un accord avec les syndicats (Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltrasporti-UIL) qui prévoit des mesures en matière d'emploi, de marché du travail et de formation et qualification professionnelles. Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont prévu la constitution de l'organisme national bilatéral dans le secteur des services intégrés/multiservices et services de nettoyage, afin de soutenir la formation et la qualification professionnelles au niveau des entreprises du secteur, l'analyse des besoins en compétences et la reconnaissance des compétences pour les travailleurs du secteur. D'autres initiatives sont prévues aux niveaux local et national.

Exemples de bonnes pratiques

Secteur de la chimie : co-investissement des salariés dans la formation continue

Le co-investissement des salariés a été réalisé par l'utilisation volontaire et partielle des heures rétribuées, cumulées dans des comptes-heures individuels, pour participer à des cours de formation continue.

Cette bonne pratique, expérimentée pour la première fois en 2001, a été renforcée par l'accord collectif du 12 février 2002, qui prévoit notamment l'utilisation flexible du temps de travail.

Fondazione Taliercio

Un projet conjoint entre la Confindustria et IMA–Federmanager (syndicat des cadres) vise à promouvoir une fondation (Fondazione Taliercio) pour le développement du système de formation des cadres en Italie, ainsi que la diffusion des idées novatrices et des bonnes pratiques dans le domaine. À travers cette fondation, les partenaires sociaux ont développé un questionnaire pour permettre aux cadres et aux entreprises d'utiliser un système en ligne d'évaluation des compétences. La deuxième phase de ce projet consistera à faire connaître le produit pour toucher tous les cadres européens.

Luxembourg

Sources d'informations

- Syndicats: CGT-L (Confédération générale du travail de Luxembourg) et LCGB (Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond), membres de la CES
- Employeurs : FEDIL (Fédération des Industriels Luxembourgeois), membre de l'UNICE

Introduction

La collaboration entre autorités publiques et partenaires sociaux dans le but d'adapter les structures entourant la formation professionnelle continue et de développer des actions communes connaît une longue tradition au Luxembourg. Elle se concrétise au niveau d'un comité consultatif à la formation professionnelle à composition tripartite institué afin de conseiller le gouvernement. Les avis de ce comité constituent annuellement la base pour la partie du plan d'action national en faveur de l'emploi consacrée à la formation professionnelle.

Actions engagées au niveau national

Conscientes de la nécessité de promouvoir la formation professionnelle continue et désireuses tant de créer un cadre légal, réglementaire et conventionnel favorable à l'accès individuel des salariés à une telle formation que de contribuer à encourager les travailleurs à s'y investir, les partenaires sociaux ont négocié en 2002 un accord interprofessionnel afin porter les aménagements appropriés - tant pour les entreprises que pour les travailleurs - aux institutions juridiques auxquelles peuvent prendre recours les travailleurs désireux de suivre des cours de formation et de faciliter ainsi l'accès à la formation.

Cet accord interprofessionnel, qui devrait être signé début 2003, prévoit comme moyens devant faciliter l'organisation du travail, l'aménagement personnel du temps de travail dans le cadre de l'horaire mobile, le congé sans solde, le congé individuel de formation, le travail à temps partiel et le système de compte épargne-temps.

Actions engagées au niveau sectoriel

Le secteur du bâtiment et des travaux publics a créé un institut de formation sectoriel du bâtiment tel que cela avait été prévu dans le cadre de la convention collective sectorielle. Les mesures de formation qui sont proposés par ce secteur contribueront de manière active et spécifique à l'adaptation des compétences et des qualifications des salariés du secteur aux exigences actuelles.

Cette nouvelle approche de la formation professionnelle continue dans le secteur du bâtiment et des travaux publics permettra à moyen terme de proposer des réelles perspectives de carrière à chaque salarié et d'augmenter le niveau général de la

qualification des salariés du secteur. Aussi, la reconnaissance sectorielle des qualifications devrait-elle permettre d'assurer une meilleure mobilité dans le secteur et une facilité de réemploi en cas de perte d'emploi.

Dans le secteur des hôpitaux aussi une association gérée et financée paritairement a été créée, ayant pour but l'organisation de la formation professionnelle sectorielle.

Pays-Bas

Sources d'informations

- Syndicats : FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) et CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond), membres de la CES
- Employeurs : VNO-NCW (Confédération des employeurs et de l'industrie), membres de l'UNICE ; MKB (Association royale néerlandaise des PME), membre de l'UEAPME

Introduction

Les discussions entre les partenaires sociaux sur le suivi du cadre d'actions se déroulent essentiellement au sein de la "Fondation du travail", organisation bipartite réunissant les partenaires sociaux aux Pays-Bas.

Actions engagées au niveau national

La Fondation du travail a pris l'initiative d'étudier les **investissements** des partenaires sociaux dans la formation continue et dans l'appui à la formation initiale. Elle a publié son rapport en octobre 2002. L'analyse s'attache non seulement à des données quantitatives, mais également aux éléments novateurs au niveau sectoriel ou de l'entreprise qui renforcent l'éducation et la formation tout au long de la vie. Exemples : intérêt accru pour les instruments qui font appel à la responsabilité de l'individu (budget personnel de développement); examen et suivi des développements sectoriels exigeant des compétences nouvelles; évaluation de l'éducation et de la formation préalables; efforts dans l'orientation de carrière. Pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant consacré à la formation représente en moyenne 2,7 % du total salarial.

Le cadre d'actions a été traduit et distribué aux membres des confédérations patronales et syndicales en mai 2002. Le FNV signale également des discussions sur le cadre d'actions parmi ses experts et décideurs internes chargés de l'éducation et de la formation professionnelles.

Le FNV a enfin souligné les priorités du cadre et l'urgence des actions dans les recommandations qu'il a transmises au Conseil économique et social (document intitulé "l'apprentissage nouveau", juin 2002), ainsi que dans une proposition de nouveau système de qualifications reposant sur les compétences pour les Pays-Bas (Colo, juillet 2002).

Exemples de bonnes pratiques

Dupont Nederland

Dupont Nederland offre à ses salariés un programme intitulé "Travail/Vie", qui les aide à équilibrer leurs engagements professionnels et leurs vies privées. Ce programme s'intègre dans une stratégie de l'entreprise visant à donner aux salariés

plus de responsabilité dans l'organisation de leur travail. Les modalités pratiques sont définies au sein de l'équipe à laquelle le salarié appartient. La conception choisie du travail en équipe implique plus de responsabilité pour chaque participant, qui est appelé à atteindre le niveau demandé de compétences. L'entreprise offre ainsi de nombreuses possibilités d'épanouissement personnel des salariés dans leur carrière, notamment des formations sur le tas et l'évaluation de l'apprentissage de base.

Brand Bier

Brand Bier (qui appartient au groupe Heineken) a mis en place une politique de formation qui aide les salariés à réaliser plus facilement les objectifs de l'entreprise, mais également à assumer une plus grande responsabilité dans leur propre carrière. Chaque salarié s'emploie à développer ses compétences selon son plan de développement personnel. Ce plan est actualisé tous les ans, le salarié et son supérieur dialoguant pour dresser un bilan et programmer l'année suivante. Dans les années à venir, un système d'évaluation de l'éducation et de la formation de base sera mis en place.

Association néerlandaise des peintres et décorateurs (Fosag)

L'Association néerlandaise des peintres et décorateurs, qui réunit des PME, a établi un mécanisme de reconnaissance et de validation des compétences acquises de base. Un grand nombre de salariés de ce secteur travaillent sans avoir de qualification de départ. Ces salariés, s'ils souhaitent participer au projet, bénéficient d'abord d'une évaluation, qui leur permet de savoir quel module de formation suivre. Après la formation (théorique et pratique), le salarié passe un examen. Un grand nombre de salariés non qualifiés ont suivi la formation et réussi l'examen : ils sont désormais des salariés qualifiés. Le projet est financé par le Fonds social européen.

Association néerlandaise des PME de la métallurgie

Ce secteur a conclu avec les institutions d'enseignement un contrat dit "d'entretien des connaissances". Les établissements d'enseignement supérieur délivrent une formation complémentaire aux salariés qui ont obtenu un diplôme de l'enseignement professionnel secondaire et qui travaillent depuis plusieurs années dans l'entreprise. Après une évaluation (reconnaissance de l'éducation/formation et des compétences préalables), l'établissement indique aux salariés quelle partie des cours ils doivent suivre pour obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur. L'association a également installé des conseillers en capacité d'insertion professionnelle, qui apportent aux entrepreneurs du secteur métallurgique des conseils spécifiques sur le rôle que l'enseignement professionnel peut jouer dans la disponibilité de personnel hautement qualifié, ainsi que sur les formations nécessaires pour organiser la main-d'œuvre.

Portugal

Sources d'information

- Syndicats : UGT-P (Union générale des travailleurs) et CGTP-IN (Confédération générale des travailleurs portugais – Intersyndicale nationale), membres de la CES
- Employeurs : CIP (Confédération de l'industrie portugaise), membre de l'UNICE

Introduction

Le parlement portugais discute actuellement d'une proposition de code du travail, qui a précédemment fait l'objet de négociations entre le gouvernement et les partenaires sociaux portugais durant six mois environ.

Cette proposition reprend certaines dispositions qui existent déjà dans le droit applicable et avaient été conclues par les partenaires sociaux et le gouvernement dans l'accord sur l'emploi et la formation professionnelle signé en février 2001 (par ex. en ce qui concerne la formation professionnelle des jeunes de 16 à 18 ans). La proposition contient également certaines dispositions nouvelles, telles que le droit, pour les travailleurs, de disposer d'un minimum de vingt heures de formation certifiée par an en 2003, et de 35 heures par an en 2006.

L'accord tripartite comporte enfin plusieurs dispositions importantes en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, qui n'ont pas encore été mises en œuvre.

Une loi générale sur la formation professionnelle doit être discutée à partir de mars 2003. Les partenaires sociaux joueront naturellement un rôle actif dans ces discussions. Ils estiment que la loi envisagée peut apporter un changement très significatif dans le système portugais de formation professionnelle, en donnant aux partenaires sociaux l'occasion d'élaborer et développer des stratégies communes sur ces questions.

Les partenaires sociaux ont organisé de nombreuses réunions avec leurs membres, afin de préparer les négociations sur la nouvelle loi relative à la formation professionnelle.

Actions engagées au niveau national

Les partenaires sociaux ont mis l'accent sur l'intérêt et l'impact du cadre d'actions dans leurs débats nationaux sur le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux ont traduit et diffusé le document, qui a été discuté lors de plusieurs réunions, avec leurs membres, consacrées aux défis de la formation professionnelle et de l'éducation continue au Portugal.

Le développement des compétences et des qualifications a été pris en compte dans les conventions collectives.

Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux ont déjà adopté certaines des mesures importantes inscrites dans l'accord tripartite.

La CIP a organisé plusieurs réunions avec ses membres pour discuter de la structure et de la fonction des centres de formation professionnelle, administrés directement par l'État et les organisations d'employeurs afin que la formation professionnelle réponde de façon plus satisfaisante aux besoins réels des entreprises.

Actions engagées au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise

Les confédérations syndicales ont déjà intégré certains éléments dans leurs orientations stratégiques annuelles pour les négociations collectives des années 2002 et 2003. Les syndicats ont encouragé les actions concrètes à destination des travailleurs, afin de souligner le rôle de la formation professionnelle, des compétences et des qualifications.

La CIP a lancé plusieurs actions afin de sensibiliser les entreprises à l'importance du développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie.

Espagne

Sources d'informations

- Syndicats : CC.OO. (Confédération syndicale des commissions ouvrières) et UGT (Union générale des travailleurs), membres de la CES
- Employeurs : CEOE (Confédération des employeurs espagnols), membre de l'UNICE ; CEPYME (Confédération des PME), membre de l'UEAPME

Introduction

Trois éléments majeurs caractérisent le contexte national espagnol quant au suivi du cadre d'actions en 2002 :

- la nouvelle loi sur les qualifications et la formation professionnelle, approuvée en juin 2002, sur laquelle l'avis des partenaires sociaux est positif en raison de l'établissement d'un cadre global pour la validation et la reconnaissance des qualifications qui prend en compte les deux dimensions, formelle et non formelle, de l'éducation et de la formation;
- la révision des accords tripartites en matière de formation continue, avec priorité donnée à la mobilisation des ressources;
- l'accord-cadre national pour la négociation collective, qui a servi de référence aux négociateurs d'accords collectifs en 2002 (renouvelés en 2003) et qui inclut les questions de formation.

Actions engagées au niveau national

Les syndicats espagnols et les organisations patronales espagnoles ont informé leurs membres du cadre d'actions. La priorité donnée aux dossiers européens au premier semestre 2002 (période d'adoption du cadre d'actions), en raison de la présidence espagnole de l'Union, a grandement favorisé la diffusion du cadre d'actions.

La version espagnole du cadre d'actions conclu par les partenaires sociaux a également été insérée dans les sites Internet des organisations syndicales et patronales. Le cadre d'actions a fait l'objet de discussions entre les responsables des politiques de formation au sein des organisations membres, des groupes internes et commissions des partenaires sociaux, ainsi qu'à l'occasion de divers séminaires et conférences réunissant tous les partenaires sociaux. Des représentants de la CES et de l'UNICE étaient présents en trois de ces occasions :

- discussion approfondie sur les quatre priorités du cadre d'actions, organisée par la CES avec les CC.OO et UGT à Valence quelques jours avant l'adoption formelle du cadre, avec la participation de plusieurs représentants des partenaires sociaux nationaux et européens;
- cours de l'université Complutense de Madrid "Construire un espace européen de la formation tout au long de la vie", El Escorial, juillet 2002;
- séminaire européen sur les qualifications professionnelles et la formation tout au long de la vie, ministère de l'éducation, Madrid, décembre 2002.

La CEOE a entrepris plusieurs initiatives de diffusion en 2002. Le cadre d'actions a ainsi été envoyé à toutes les fédérations membres de la CEOE (plus de 200 fédérations patronales sectorielles et régionales) et discuté au sein des commissions et groupes de travail de la CEOE, telles la commission des relations industrielles et la commission de l'éducation.

Le comité de pilotage de la Confederación de Cuadros a pris formellement la décision de promouvoir le cadre d'actions auprès de tous les cadres, à tous les niveaux de représentation.

Le cadre d'actions a été intégré dans un livre intitulé "dialogue social et concertation sur la formation professionnelle en Espagne", destiné aux partenaires sociaux d'Amérique latine et publié par l'Organisation internationale du travail (OIT) en 2002.

Les partenaires sociaux ont adressé le cadre d'actions aux organismes publics du gouvernement espagnol compétents pour l'éducation et la formation (institut national des qualifications, ministère de l'éducation, ministère de l'emploi et des affaires sociales, institut national de l'emploi). Il a également été présenté aux comités consultatifs tripartites.

Après l'accord-cadre national sur la négociation collective de 2002, les partenaires sociaux nationaux espagnols ont, en janvier 2003, approuvé un nouvel accord qui fixe des lignes directrices et sert de référence aux négociateurs d'accords collectifs en 2003. Ce nouvel accord fait expressément référence au cadre d'actions et à ses priorités dans le contexte de la négociation collective en Espagne.

Le cadre d'actions sert enfin de référence dans les travaux liés au développement de la nouvelle loi sur les qualifications, qui traite des quatre domaines prioritaires identifiés dans le cadre d'actions.

En ce qui concerne la révision des accords nationaux sur la formation continue qui règlent le mécanisme d'appui financier aux activités de formation, le rôle des partenaires sociaux est en cours d'analyse.

Actions engagées au niveau sectoriel

Le cadre d'actions a été diffusé à toutes les fédérations patronales sectorielles. Celles-ci prennent le document en compte dans leurs travaux au niveau sectoriel, notamment dans la métallurgie ou l'industrie chimique.

Dans le secteur de la métallurgie, les fédérations sectorielles CC.OO et UGT ont signé un accord avec la fédération patronale CONFEMETAL pour la création d'une fondation conjointe, en vue de coopérer dans l'étude et l'analyse des profils professionnels du secteur et des sous-secteurs concernés.

D'autres accords ont été conclus au niveau sectoriel en matière d'identification des profils professionnels. La mise en œuvre prochaine du système national des qualifications devrait permettre une participation de plus en plus élargie et conjointe des partenaires sociaux sur ce sujet.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

La CEOE a diffusé le cadre d'actions auprès des responsables des ressources humaines et des directeurs des départements de la formation au niveau des entreprises, essentiellement au travers de revues spécialisées. Des articles ont été publiés dans la revue de l'association espagnole des responsables des ressources humaines AEDIPE (plus de 4000 exemplaires) et dans la revue "Company Staff" (plus de 3000 exemplaires).

La CEOE a également organisé un séminaire sur la gestion par les compétences au niveau de l'entreprise. De bonnes pratiques d'entreprises espagnoles ont été analysées dans le cadre de l'Observatoire européen des compétences (voir projet du MEDEF dans la fiche sur la France).

Exemple de bonnes pratiques

Caja Madrid

Caja Madrid est l'un des quatre grands groupes financiers dans le pays. Caja Madrid a mis en place un **système de gestion basé sur les compétences** qui permet un pilotage de l'organisation centré sur les personnes et peut compter sur le soutien des syndicats (dont CC.OO, UGT et C. de Cuadros). Le système repose sur un répertoire des compétences, lié aux objectifs stratégiques de l'entreprise, qui permet de définir les profils professionnels et d'évaluer les performances des salariés. L'entreprise a conçu un système universel d'évaluation individuelle pour les quelque 11.000 employés. L'évaluation touche aussi bien aux résultats de l'entreprise, aux performances de l'équipe et de l'individu qu'au potentiel de développement et aux besoins en formation. Le système d'évaluation est lié aux autres politiques telles que le système de développement professionnel, la rémunération ou la formation. L'approche par les compétences permet de mettre en place un cadre clair et compréhensible pour toutes les politiques des ressources humaines de l'entreprise.

Suède

Sources d'informations

- Syndicats: LO (Confédération syndicale suédoise), TCO (Confédération suédoise des employés professionnels), SACO (Confédération suédoise des associations professionnelles), membres de la CES
- Employeurs: Swedish Entreprise (Confédération de l'entreprise suédoise), membre de l'UNICE; Företagarna (Fédération des entreprises privées), membre de l'UEAPME; SFCC (Fédération suédoise des conseils régionaux), SALA (Association suédoise des autorités locales) et la section nationale suédoise du CEEP

Introduction

Le développement des compétences et des qualifications sur le lieu de travail est considéré, en Suède, comme l'un des enjeux stratégiques d'aujourd'hui. Dans une large mesure, l'apprentissage se fait par le travail quotidien, mais la base nécessaire s'édifie plus tôt dans la vie. C'est pourquoi la coopération est cruciale, avec les écoles, les universités et les autres centres d'enseignement. Les discussions entre employeurs et salariés sont importantes, pour étayer les analyses et programmes de développement des compétences. C'est ainsi qu'en Suède, les organisations patronales et syndicales soulignent la valeur ajoutée qu'apporte le cadre d'actions à leurs expériences, souvent approfondies, du développement des compétences. Sur le marché du travail suédois, tous les niveaux participent aux débats sur les compétences et qualifications.

Actions engagées au niveau national

Les syndicats suédois ont témoigné de leur intérêt pour le cadre d'actions lors d'une conférence organisée à Stockholm en même temps que le lancement du cadre au niveau européen à Barcelone. Les informations contenues dans le cadre, ainsi que la traduction de celui-ci, ont été diffusées parmi leurs membres et ajoutées à leurs sites Internet, en plus d'un tout nouveau site spécifique¹⁵. Le syndicat LO a organisé ultérieurement un séminaire auquel ont pris part leurs représentants locaux et nationaux, ainsi que des associations patronales.

La Confédération de l'entreprise suédoise a pris plusieurs mesures pour diffuser et expliquer le cadre d'actions auprès de ses membres. Une première étape fut franchie avec la traduction du cadre en suédois, une deuxième avec l'information des membres quant au contenu et aux arguments du cadre. Celui-ci fut également discuté par le groupe de travail de la confédération chargé de l'éducation et de la formation.

Företagarna a récemment présenté un rapport **identifiant les compétences et qualifications** dont les petites entreprises auront besoin dans les trois années qui

¹⁵ www.lo.se/loeuropa

viennent. La formation professionnelle est capitale pour les petites entreprises; l'enseignement professionnel de niveau supérieur et universitaire doit être davantage pluridisciplinaire afin de répondre aux besoins. Il en découle une conclusion importante : les universités devraient admettre un plus grand nombre d'étudiants sur la base des compétences et connaissances acquises sur le lieu de travail, sans se limiter aux qualifications formelles, étant donné que la majeure partie d'une formation dans les petites entreprises se fait sur le tas.

Les membres suédois du CEEP¹⁶ ont discuté du cadre d'actions et diffusé l'information. En ce qui concerne le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, le dialogue est constant à tous les niveaux et sous des formes différentes : conférences, forums, réseaux.

La SFCC et la SALA ont publié des rapports sur **l'identification et l'anticipation des besoins en recrutement, compétences et qualifications**. Avec les syndicats, la SFCC a publié une revue présentant des exemples de bonnes pratiques en matière de changements dans l'organisation du travail sur le lieu de travail, qui touchent notamment au développement des compétences et des qualifications des salariés.

Les partenaires sociaux ont entamé un débat sur la conception de nouveaux systèmes de **validation des compétences formelles et non formelles**. Ils ont également lancé des tests régionaux de validation des compétences.

Actions engagées au niveau sectoriel

Au niveau sectoriel, les interlocuteurs ont longtemps discuté des accords collectifs prévoyant des modalités de développement des compétences. Ces accords couvrent la majorité des secteurs et des catégories de salariés. Ils sont normalement revus régulièrement, suivant les négociations salariales. Conçus pour laisser une grande marge de manœuvre dans leur application au niveau de l'entreprise, ils offrent aux entreprises des lignes directrices touchant les objectifs, les méthodes (responsabilité, coopération, formation), les groupes cibles et, dans certains secteurs, le financement également.

Dans de nombreux secteurs, des organes conjoints sont créés spécialement à cette fin, traitant également de *lobbying* et organisant des conférences sur le développement des compétences dans le secteur concerné. Un exemple bien connu concerne les activités communes aux nombreux partenaires du secteur industriel/manufacturier, qui reposent sur un accord de coopération dans ce secteur.

Actions engagées aux niveaux local et régional

L'introduction des nouvelles technologies et de nouveaux équipements est habituellement une incitation à former les salariés. Outre la formation sur le tas, des cours sont donnés afin d'améliorer et élargir les compétences des salariés. De plus, il est habituel de voir les entreprises coopérer régulièrement avec les écoles et

¹⁶ SFCC (Fédération suédoise des conseils régionaux), SALA (Association suédoise des autorités locales), KFS (Agence suédoise pour les employeurs locaux), Agence Suédoise des Employeurs d'Etat, Fastigo et Pacta

universités, offrant aux étudiants plusieurs possibilités de rencontrer "la réalité" des problèmes et de l'entreprise, et donnant aux salariés l'occasion d'apprendre par la participation à des séances de résolution des problèmes avec les étudiants. Dans un sens similaire, certaines entreprises se sont lancées dans le nouveau projet "Formation professionnelle avancée" (KY). Entre les autorités locales/régionales et les universités est née une coopération relative au personnel, qui permet aux infirmiers, médecins et enseignants de conjuguer travail et recherche en deux endroits.

La Suède compte de nombreux exemples de coopération étroite, centrée sur de nouvelles méthodes de formation, entre les partenaires sociaux, les entreprises et les établissements d'enseignement, ainsi qu'entre différents secteurs et établissements d'enseignement. L'objectif est de satisfaire les besoins des entreprises et des personnes en matière de développement des compétences. À cet égard, les TIC sont souvent utilisées pour concrétiser le développement des compétences liées au lieu de travail.

L'orientation de carrière se développe, avec la contribution des partenaires sociaux.

Exemple de bonnes pratiques

L'avenir de l'éducation et de la formation – un projet visionnaire

En quelques années seulement, la société de la connaissance a amené d'importants changements, qui exigent des compétences nouvelles et leur application immédiate. Chacun doit apprendre de nouvelles compétences, réévaluer les anciennes et poursuivre son apprentissage tout au long de sa vie. La nécessité d'une éducation et d'une formation tout au long de la vie pose des défis nouveaux : qu'est-on censé apprendre – et comment ? quel apprentissage continu voulons-nous à l'avenir ? C'est à ces questions que tente de répondre le projet de la Fondation du Savoir, "L'avenir de l'éducation et de la formation".

Dans la première phase du projet, une centaine de personnes, les "Visionnaires", se sont réunies quatre fois durant deux jours pour divers ateliers. Leur mission était de donner une image de la façon d'apprendre de demain. Dans la deuxième phase du projet, intitulée "Dialogue avec l'avenir", des personnes de toute la Suède participent à un dialogue dans les lieux de travail, dans les écoles, à l'occasion de séminaires. Les partenaires sociaux organisent des dialogues similaires au sein de leurs organisations respectives. Une conférence nationale sur le sujet est en préparation, de même qu'un débat sur l'éducation et la formation dans les médias. La société de radio-télévision pédagogique suédoise diffusera toute une série de programmes (radio et télé). Un sondage d'opinion est également prévu et sera réitéré, afin de voir l'évolution des attitudes à l'égard de la société cognitive.

La Fondation du Savoir encourage une large utilisation des TIC dans la société et soutient la recherche menée dans les établissements d'enseignement supérieur et les universités nouvelles de Suède. Elle encourage également l'échange des connaissances entre universités, autres établissements d'enseignement supérieur, instituts de recherche industrielle et milieux d'affaires. En rapprochant les acteurs des différents secteurs – dont les partenaires sociaux – la Fondation du Savoir poursuit son objectif : générer des idées nouvelles pour la compétitivité de la Suède.

Royaume-Uni

Sources d'informations

- Syndicats : TUC (Trade Union Congress), membre de la CES
- Employeurs : CBI (Confédération de l'industrie britannique), membre de l'UNICE ; FPB (Forum des entreprises privées), membre de l'UEAPME ; section britannique du CEEP

Introduction

L'année 2002 fut décevante pour l'économie du Royaume-Uni, avec une croissance générale restée faible malgré les dépenses des consommateurs et une inflation basse. Dans ce contexte, les partenaires sociaux se sont concentrés sur la productivité. Leurs travaux de suivi du cadre d'actions se fondent sur l'initiative commune pour la productivité prise par la CBI et son interlocuteur syndical le TUC. Cette initiative identifiait trois priorités pour améliorer les niveaux de compétences :

- régler les problèmes de compétences fondamentales des individus;
- augmenter la proportion de la main-d'œuvre adulte qualifiée au niveau 2 (NVQ);
- augmenter l'engagement d'investisseurs en ressources humaines par les petites organisations.

Actions engagées au niveau national

Les quatre priorités du cadre d'actions sont clairement visibles dans les actions menées en 2002 par les partenaires sociaux en faveur des compétences. Ceux-ci ont en effet réussi à exercer une influence positive sur les **ressources**, en vue d'aider un bien plus grand nombre de petites organisations à atteindre la norme IiP, qui concerne les investisseurs en ressources humaines. Cela devrait aider les PME à identifier leurs besoins en compétences et développer les compétences de leur personnel. En février 2003 sera lancé un "paquet" destiné à aider les entreprises de moins de 50 salariés pour ce qui concerne la norme IiP.

Les partenaires sociaux ont publié un recueil conjoint d'études de cas pour mieux faire comprendre l'impact de la faiblesse des capacités de lecture et calcul dans la main-d'œuvre et mettre en lumière les moyens de résoudre ce problème efficacement. Ils diffusent largement ce recueil de bonnes pratiques. Les partenaires sociaux s'emploient également, avec le gouvernement, à constituer un "groupe de champions" (chefs de file patronaux et syndicaux à haut profil) pour faire campagne en faveur des **compétences fondamentales** dans la main-d'œuvre.

La CBI et le TUC ont contribué aux discussions, avec le gouvernement, sur les comptes individuels de formation. L'objectif est d'ajuster et relancer le mécanisme de ces comptes afin d'encourager davantage de personnes à améliorer leurs compétences, surtout parmi celles qui ne sont pas des "apprenants" traditionnels.

Les partenaires sociaux contribuent également aux discussions avec le gouvernement sur l'efficacité d'une série de "pilotes" de compétences. Ces "pilotes" testent

différentes approches en vue d'améliorer les aptitudes des adultes à lire, écrire et compter; des mesures destinées à inciter à suivre une formation les travailleurs qui ne possèdent pas de qualification de niveau 2; des modifications au financement du développement régional des compétences.

Le FPB signale enfin des activités de diffusion du cadre d'actions auprès de plusieurs instances :

- les conseils pour l'éducation, la formation et les compétences, avec lesquels le forum organisera, en avril 2003 à Liverpool, un séminaire sur le projet "Futurisme" de l'UEAPME;
- l'initiative de développement des petites entreprises, qui approuve les programmes de formation et les objectifs de meilleures pratiques pour les petites entreprises et leurs soutiens;
- le service des petites entreprises, qui appuie les PME localement au travers du réseau de liaison des entreprises.

Actions engagées au niveau sectoriel

Le FPB a pris part à la préparation de la réforme structurelle des organisations nationales de formation à l'intention des conseils pour les compétences sectorielles. Chacun de ces conseils définit des priorités et des objectifs en commun avec ses employeurs et partenaires, afin de réduire les insuffisances et pénuries de compétences, améliorer la productivité, renforcer l'égalité des chances et améliorer le côté de l'offre.

Le secteur public est très actif. Par exemple, le ministère de la santé se sert du programme "escalator des compétences" pour favoriser l'éducation et la formation tout au long de la vie. Les partenaires sociaux ont adopté un cadre de connaissances et de compétences, lié à des bilans annuels de développement et des plans individuels de développement. Les ressources prévues sont notamment de £ 50 millions pour le développement professionnel continu et de £ 70 millions pour les comptes d'éducation et de formation du service national de santé, les qualifications professionnelles nationales et les compétences des adultes en lecture, écriture, calcul et langues. Le ministère a également institué l'université du service national de santé, qui offre des formations virtuelles et directes à tous les employés du service.

Au niveau des gouvernements locaux, un nouvel accord national sur la formation et le développement des travailleurs est en cours de négociation, dont l'objectif est de rencontrer les besoins des employeurs comme des travailleurs. Il comprendra des orientations sur les meilleures pratiques, la planification et l'évaluation, en vue de promouvoir l'accès aux possibilités de développement des compétences, surtout pour le personnel à temps partiel, et donnera aux syndicats un rôle clair dans le soutien de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

Une série de données pour 2002 montre la force de l'engagement pris par de nombreuses entreprises du Royaume-Uni envers le développement des compétences tout au long de la vie – sans qu'il ait de raison de se reposer sur ses lauriers. Le

nombre d'entreprises reconnues comme "investisseurs en ressources humaines" (norme IiP) a continué d'augmenter, la norme couvrant désormais près de 40 % de la main-d'œuvre. Au cours des douze mois écoulés jusqu'en juin 2002, des qualifications professionnelles nationales ont été délivrées à 365.377 personnes.

Le pays compte aujourd'hui plus de 4.000 représentants syndicaux en formation agréés; des ajustements législatifs en 2003 leur apporteront un statut légal (il est estimé qu'ils seront environ 22.000 d'ici 2010). Le rôle des syndicats dans la promotion de l'éducation et de la formation sur le lieu de travail est encore conforté par le "fonds pour l'éducation et la formation", établi par le gouvernement et aujourd'hui dans sa cinquième année de fonctionnement, pour un total de £ 24 millions investis dans plus de 300 projets menés par les syndicats depuis la création du fonds.

Au nom des petites entreprises, le FPB a conduit des recherches sur le rôle de l'éducation et de la formation "informelles" et travaille en partenariat en vue d'obtenir la reconnaissance des compétences ainsi acquises.

Exemples de bonnes pratiques

Nissan

Nissan a permis à 3.000 de ses ouvriers d'obtenir une qualification professionnelle nationale de niveau 2 dans la manufacture, en coopérant étroitement avec l'organisme qui délivre ces qualifications en vue d'une meilleure adéquation entre les qualifications et les besoins de l'entreprise en compétences. Nissan a mis au point un "portefeuille type", grâce auquel les salariés peuvent viser une qualification sans devoir quitter la ligne de production durant de longues périodes. Cela a amélioré la motivation des salariés, qui sont heureux de la reconnaissance donnée à leurs compétences.

Jaguar Cars

Jaguar Cars a introduit des modalités de fabrication "en ligne" au moment d'actualiser la production sur le site de Halewood pour le nouveau modèle de Jaguar. Ces modalités sont centrées sur un produit de haute qualité, exigeant un changement de culture sur le lieu de travail. Jaguar a ainsi organisé au Knowsley Community College un programme sur mesure (lecture, écriture, calcul et informatique) à l'intention de 880 salariés. Les services de la TUC pour l'éducation et la formation, ainsi que des délégués syndicaux de Halewood, ont apporté leur soutien au programme. La plupart des salariés ont étudié durant dix jours, et ceux qui avaient besoin d'un soutien supplémentaire ont reçu un complément individuel. La formation a permis à 88 % du personnel de gagner deux unités supplémentaires sur la voie d'une qualification professionnelle nationale. Plus confiants, les travailleurs communiquent mieux et travaillent mieux en équipe; beaucoup se lancent dans une formation supplémentaire. Depuis lors, l'usine a obtenu les meilleurs résultats de fabrication en ligne de tout le groupe Ford.

London Underground

En 1999, London Underground a lancé le projet "Espace d'apprentissage", un programme de compétences fondamentales visant à aider le personnel à améliorer ses compétences fondamentales dans le cadre d'un environnement de travail informatisé et davantage ciblé sur les consommateurs. Le financement a été assuré

d'abord par l'employeur, puis par la London Development Agency. Une campagne en faveur du programme a été menée en coopération avec les syndicats, et les formations sont souples, permettant aux travailleurs d'organiser leurs cours en fonction de leurs horaires de travail et engagements familiaux. Le programme, qui a été évalué, est considéré comme très réussi.

Le niveau européen

Introduction

Le cadre d'actions a été signé en mars 2002 par les partenaires sociaux européens au niveau interprofessionnel.

Les organisations membres de l'UNICE/UEAPME, du CEEP et de la CES décidèrent de promouvoir le cadre d'actions dans les États membres à tous les niveaux appropriés, compte tenu des pratiques nationales, et de transmettre ce document à tous les acteurs intéressés aux niveaux européen et national. Par suite, les actions de suivi ont été principalement entreprises dans les États membres.

Cependant, le cadre d'action a aussi pu constituer un instrument de référence pour les partenaires sociaux actifs au niveau sectoriel européen. Certains secteurs ont en effet fait mention du cadre d'actions dans leurs activités et négociations dans le domaine de l'éducation et de la formation. Quelques exemples de telles actions sont donnés dans cette fiche.

Actions engagées au niveau interprofessionnel européen

Les partenaires sociaux européens ont activement diffusé le cadre d'actions en 2002, notamment :

- en faisant connaître le cadre au public par divers moyens, y compris Internet;
- en organisant des rencontres avec des partenaires sociaux nationaux et sectoriels européens, en vue de transmettre le cadre et en expliquer les tenants et les aboutissants;
- en promouvant l'approche retenue dans le cadre d'actions auprès des pouvoirs publics, grâce à leur participation à une série de conférences et séminaires sur la politique européenne en matière d'éducation et de formation;
- en promouvant l'approche retenue dans le cadre d'actions dans des discussions avec les principaux acteurs des pays candidats, par exemple des représentants de l'OIT, des établissements d'enseignement, des associations d'entreprises, etc.;
- en appuyant les projets organisés par leurs membres en vue de promouvoir le cadre, notamment dans le programme Leonardo da Vinci.

Entre autres projets spécifiques, citons :

- la création par l'UNICE d'une page spéciale de son site Internet afin de rendre plus visibles et accessibles les actions entreprises par ses membres pour promouvoir le développement des compétences. Dans le cadre du projet intitulé « Objectif compétences », onze confédérations des employeurs membres de l'UNICE ont analysé et échangé des bonnes pratiques sur le développement des compétences au niveau de l'entreprise¹⁷;

¹⁷ Plus d'informations sur le projet et tous les rapports sont disponibles à l'adresse suivante <http://objectif-competences.medef.fr/300>

- la création par la CES d'une page Internet sur le cadre d'actions;
- la mise en place par les sections nationales du CEEP d'un réseau de correspondants au niveau des entreprises;
- la conduite par l'UEAPME et la CES d'un projet pilote conjoint sur l'acquis social et les PME dans les pays candidats, qui prévoit des discussions sur le cadre d'actions;
- l'organisation par l'UEAPME depuis février 2002 d'un projet intitulé protéin et destiné à identifier les compétences nouvelles naissant de la formation informelle dans les PME et l'artisanat, ainsi qu'à définir de nouveaux critères et pratiques d'identification et de validation de ces compétences. Le projet associe la CES et d'autres acteurs des États membres et des pays candidats. Le projet FUTURISME II (2001-2003), organisé par l'UEAPME, qui allie groupes cibles et séminaires sur des thèmes tels que "financement de la formation continue: difficultés d'accès pour les PME" ou "adapter l'offre de formation formelle aux besoins des PME".

Actions engagées au niveau sectoriel européen

Banques

En juin 2001, les partenaires sociaux européens du secteur (FBE, GECE, GEBC et UNI-EUROPA) décidaient d'inclure la formation tout au long de la vie dans leur programme de travail 2002. Comme suite aux recherches menées par un groupe de travail conjoint, qui a collecté les données fournies par les affiliés de 18 pays, une déclaration commune portant sur le sujet a été approuvée début décembre 2002.

La déclaration, qui mentionne spécifiquement le cadre d'actions européen, examine quatre questions clés "répertoriées" par le groupe de travail:

- la définition de divers niveaux de compétences professionnelles;
- la reconnaissance et la validation des compétences;
- l'information et le conseil;
- l'emploi et la requalification professionnelle.

Certaines priorités sont également définies, et notamment

- sur le développement des qualifications : la priorité est donnée aux jeunes, aux salariés n'ayant pas les compétences requises par les nouvelles méthodes de travail ainsi qu'à la gestion par chaque salarié de sa carrière et de sa capacité d'insertion professionnelle;
- sur la reconnaissance et la validation des compétences : chaque salarié doit être encouragé à développer ses compétences dans le cours de sa vie professionnelle et chaque entreprise doit être encouragée à mieux identifier et gérer les compétences; des cas de bonnes pratiques sont décrits pour illustrer cette priorité;
- sur l'information et le conseil : entreprises, salariés et partenaires sociaux doivent partager droits et responsabilités en ce qui concerne le développement des compétences et de la formation de chaque employé;
- sur l'emploi et la requalification professionnelle : les possibilités de développement continu des compétences doivent être élargies à tous les salariés indépendamment de leur position ou statut contractuel.

La déclaration commune dans le secteur de banques implique clairement une mise en œuvre des recommandations autant au niveau sectoriel qu'à celui de l'entreprise.

Textile-habillement / chaussure / cuir

Les partenaires sociaux de ces trois secteurs se sont mis d'accord pour mettre le thème du développement des compétences et des qualifications à l'ordre du jour de leurs travaux au sein des comités sectoriels européens pour l'année 2003.

Lors d'une réunion en décembre 2002, les partenaires sociaux dans le secteur du cuir et de la tannerie (COTANCE et FSE-THC) ont prévu de discuter spécifiquement de la mise en œuvre du cadre d'actions.

Industries de l'ingénierie, du métal et des technologies

Les partenaires sociaux du secteur (FEM et WEM) sont engagés depuis plusieurs mois dans un dialogue informel sur le thème de la formation tout au long de la vie.

Un document conjoint a été dernièrement publié sur les besoins en compétences dans les industries de l'ingénierie, du métal et des technologies et un séminaire conjoint est envisagé dans l'année pour approfondir la question.

La position conjointe explore des thèmes qui recoupent en partie les priorités identifiées dans le cadre d'actions et apportent un éclairage spécifique au secteur concerné :

- image du secteur;
- motivation pour l'apprentissage;
- anticipation des besoins en compétences;
- transparence des qualifications;
- nouvelles méthodes de formation et utilisation des nouvelles technologies;
- responsabilité dans le financement de la formation.

Agriculture

Les partenaires sociaux de l'agriculture (GEOPA-COPA et EFFAT) ont signé, le 5 décembre 2002, un accord européen sur la formation professionnelle dans le secteur de l'agriculture.

Dans cet accord, les partenaires sociaux proposent que, selon des modalités à déterminer dans chaque État membre,

- les salariés agricoles en activité ou en chômage aient la possibilité de faire établir un "bilan de compétences"; ce bilan doit avoir pour objet d'analyser leurs motivations et d'identifier leurs compétences en vue de déterminer leurs possibilités d'évolution professionnelle et de construire un projet de formation;
- les qualifications acquises par l'exercice d'une activité professionnelle agricole soient susceptibles d'être validées par une autorité compétente en vue de l'obtention d'un diplôme ou pour accéder à un cycle de formation;
- tout diplôme ou certificat officiel de la formation professionnelle agricole initiale ou continue délivré dans un État membre, ainsi que les référentiels professionnels décrivant le contenu du diplôme ou certificat, soient enregistrés dans un "centre national de référence" susceptible d'être consulté par tout employeur et tout salarié ainsi que par tout candidat à une formation et tout enseignant.

Les partenaires sociaux nationaux de l'agriculture sont chargés de la mise en œuvre de cet accord en collaboration avec les autorités compétentes des États membres. Une commission de suivi constituée au sein du Comité de dialogue social sectoriel assistera les partenaires sociaux nationaux et établira le bilan de la mise en œuvre de l'accord.

D'autres actions ont également pu être repérées notamment dans les secteurs européens de la restauration, de l'industrie du sucre et de l'électricité.

Annexe I – Liste des personnes de contact

Vous trouverez ci-dessous la liste des membres du groupe ad hoc éducation et formation du dialogue social.

Country	Organisation	Contact persons
Austria	IV (Federation of Austrian Industry)	Mr Holger Heller Schwarzenbergplatz 4 PO Box 61 A-1031 Wien Tel: 43/1/711350 / (431)711352360 Fax: 43/1/711352507 / (431)711352922 E-mail: h.heller@iv-net.at
	ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund)	Mr Alexander Prischl Hohenstaufengasse 10-12 1010 Wien T:43/1/53444466 F:43/1/53444204 E-mail : Alexander.Prischl@oegb.or.at
Belgium	VBO-FEB (Federation of Belgian enterprises)	Ms Sonja Kohnenmergen Rue Ravenstein/straat 4 B-1000 Bruxelles-Brussel Tel: 32/2/5150811 / (32)25150840 Fax: 32/2/5150999 / (32)25150832 E-mail: sk@vbo-feb.be
	FGTB (Fédération Générale du Travail en Belgique)	Ms Isabelle Michel Rue Haute 42 B-1000 Bruxelles Tel : 32/2/5068398 Fax : 32/2/5067398 E-mail : Isabelle.michel@iwerf.be
Denmark	DA (Confederation of Danish Employers)	Ms Lise Skanting Vester Voldgade 113 DK-1790 Kobenhavn V Tel: 004533389000 / (45)33389388 Fax: 004533321225 / E-mail: LSK@da.dk

	LO (Confederation of Danish Employers)	Mr Anders Vind Rosenorns Allé 12 DK - Kobenhavn V Tel: 004535246144 Fax: 004523384203 E-mail: avi@lo.dk
Finland	TT (Confederation of Finnish Industry and Employers)	Mr Heikki Suomalainen Eteläranta 10 PO Box 30 FIN-00130 Helsinki Tel: 00358968681 / (3589)68682329 Fax: 00358968682403 / 00358968682285 E-mail: heikki.suomalainen@tt.fi
	SAK (Suomen Ammattiliitojen Keskusjärjestö)	Mr Jari-Pekka Jyrkanne Siltasaarenkatu, 3A PoBox 157 FIN-00531 Helsinki Tel : 358/9/7721432 Fax : 358/9/7721447 E-mail : jari-pekka.jyrkanne@sak.fi
France	MEDEF (Mouvement des entreprises de France)	Mr Alain Dumont 31, Avenue Pierre 1er de Serbie F-75784 Paris Cedex 16 Tel: 0033140694444 / 0033153677239 Fax: 0033147234732 / 0033147236187 E-mail: adumont@medef.fr
	CGT (Confédération Générale du Travail)	Mr Jean-Michel Joubier 263 rue de Paris F-93516 Montreuil Tel : 33/1/48188477 Fax : 33/1/48188494 E-mail : formation@cgt.fr ; europe@cgt.fr
Germany	BDA (Confederation of german employers' federations)	Ms Antje Gerstein Breite Straße 29 D-10178 Berlin Tel: 00493020330 / (4930)20331907 Fax: 00493020331055 / 00493020331905 E-mail: A.Gerstein@bda-online.de

	ZDH (Central confederation of German craft)	Mr Karl Spelberg Mohrenstr.20/21 D - 10117 BERLIN Tel: 0049 30 206 190 fax : 00 40 30 206 19 460 E-mail: spelberg@zdh.de
	VERDI (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)	Mr Jens Vojta Ressort 19 Postdamer Platz 10 D-10785 Berlin Tel : 49/30/69562833 Fax : 49/40/69563939 E-mail : jens.vojta@verdi.de
Greece	FGI (Federation of Greek Industries)	Ms Lena Koliopoulou Xenofontos Sreet 5 GR-105 57 Athens Tel: 0030103237325 / 0030103467006 Fax: 0030103222929 / 0030103471281 E-mail: lenak@otenet.gr
	GSEE (Geniki Synomospondia Ergaton Ellados)	Mr Georges Dassis Av. Général Eisenhower, 104 B-1030 Bruxelles Tel : 32/2/2167882 Fax : 32/2/2164613 E-mail : gdassis@hol.gr
Ireland	IBEC (Irish Business and Employers Confederation)	Ms Caroline Nash 84-86, Lower Baggot Street IRL- Dublin 2 Tel: 0035316051586 / 0035316051618 Fax: 003531 638.15.86 / 0035316381618 E-mail: caraoline.nash@ibec.ie
	ICTU (Irish Congress of Trade Unions)	Mr Peter Rigney 31/32 Parnell Square IRL-Dublin 1 Tel : 353/1/8897777 Fax : 353/1/8872012 E-mail : peter.rigney@ictu.ie
Italy	CONFINDUSTRIA (Confederation of	Mr Bruno Scazzocchio

	Italian Industries)	Viale dell'Astronomia, 30 I-00144 Roma Tel: 0039065903747 Fax: 0039065903392 E-mail: b.scazzocchio@confindustria.it
	CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro)	Mr Roberto Pettenello Corso d'Italia 25 I-00198 Roma Tel : 39/06/8476341 Fax : 39/06/85350323 E-mail : org.formazione@cgil.it
Luxemburg	FEDIL (Federation of Luxemburg's Industrialists)	Mr Marc Kieffer 31, boulevard Konrad Adenauer PO Box 1304 L-1013 Luxembourg-Kirchberg Tel: 00352435366 / 003524353661 Fax: 00352432328 / E-mail: marc.kieffer@fedil.lu
	CGTL (Confédération Générale du Travail Luxembourgeoise)	Mr Raoul Schaaf Secrétariat commun CGTL/LCGB 40, Bd. Napoléon 1 ^{er} L-2210 Luxembourg Tel : 352/296894 Fax : 352/406361 E-mail : secec@vonet.lu
The Netherlands	VNO-NCW (Confederation of employers and industries)	Mr A.J.E.G. Renique 12, Bezuidenhoutseweg Postbus 93002 NL-2509 AA The Hague Tel : 0031703490349 / 0031703490221 Fax: 003170 349.03.00 / 0031703490235 E-mail: Renique@vno-ncw.nl
	FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging)	Ms Arjan Ploegmakers Postbus 8456 NL-AL 1005 Amsterdam Tel : 31/20/5816444 Fax: 31/20/5816319 E-mail : arjan.ploegmakers@vc.fnv.nl
Norway	NHO (Confederation of Norwegian Business and Industry)	Mr Einar Røsås Middelthuns gate 27

		PO Box 5250 Majorstua N-0303 Oslo Tel: 004723088000 / Fax: 004723088001 / E-mail: Einar.Rosas@nho.no
	LO (Landsorganisasjonen I Norge)	Mr Per Gunnar Olsen Youngs Gate, 11 N-11494 Stockholm Tel : 47/23/061606 Fax : 47/23/061018 E-mail : polsen.lo@loit.no
Portugal	CIP (Confederation of Portugese Industry)	Mr Vitor Carvalho Avenida 5 de Outubro, 35-1 P-1069 - 193 Lisboa Tel: 00351213164700 / Fax: 0035121 354.50.94 / 00351213579985 E-mail: ciplx@mail.telepac.pt
	CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional)	Mr Augusto Praça Rua Victor Cordon, N°1-2° P-1249-102 Lisbon Tel : 351/21/3236628 Fax : 351/21/3236695 E-mail : cgtp@mail.telepac.pt
Spain	CEOE (Confederation of Spanish employers)	Mr Juan Menéndez-Valdés Confédération des Employeurs Espagnols - CEOE C/Diego de León, 50 E-28006 Madrid Tel: 0034915663402 Fax: 003491 562.80.23 / (0034)91 411982 E-mail: menendez@ceoe.es
	CC.OO.(Confederación sindical de comisiones obreras)	Ms Gema Torres Sastre Calle Longares, N°6 E-28022 Madrid Tel : 34/91/7028018 Fax : 34/917028087 E-mail : gema.torres@ccoo.es ; mar.sanchez@ccoo.es
Sweden	Swedish Enterprise (Confederation of	Ms Anita Trogen

	Swedish Enterprise)	Storgatan 19 Sweden - 114 82 Stockholm Tel : 0046855343126 Fax : 0046855343183 E-mail : anita.trogen@swedishenterprise.se
	TCO (Tjänstemännens Centralorganisation)	Mr Bengt Nörby Linnégatan, 14 S-11494 Stockholm Tel : 46/8/7829100 Fax : 46/8/6637520 E-mail : bengt.norby@tco.se
United Kingdom	CBI (Confederation of British Industry)	Ms Margaret Murray 103, New Oxford Street GB- London WC1A 1DU Tel: 00442073797400 / (4420)73958165 Fax: 00442072401578 / E-mail: margaret.murray@cbi.org.uk
	TUC (Trades Union Congress)	Mr Iain Murray Congress House Great Russell Street UK-London WC1 3 LS Tel : 44/207/4671214 Fax : 44/207/6360632 E-mail : imurray@tuc.org.uk
European level	UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe)	Ms Thérèse de Liedekerke Ms Jeanne Schmitt Rue Joseph II, 40 1000 Brussels, Belgium Tel.: 32/2/237 65 37 Fax: 32/2/237 66 37 E-mail: js@unice.be
	UEAPME (European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises)	Ms Liliane Volozinski Ms Emma Stringfellow rue Jacques de Lalaing, 4 1040 Brussels, Belgium Tel : 32/2/2850720 E-mail: l.volozinskis@ueapme.com
	CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of	Mr Jérôme Roche rue de la Charité, 15/bte 12 1210 Brussels, Belgium

	General Economic Interest)	Tel : 32/2/2192798 E-mail: jerome.roche@ceep.org
	ETUC (European Trade Union Confederation)	Ms Maria Helena André Mr Antonio Giacché Bd. du Roi Albert II, N°5 B-1210 Bruxelles Tel : 32/2/224.04.11 Fax : 32/2/224.04.54 & 55 E-mail : mandre@etuc.org
	CEC (Confederation Européenne des Cadres)	Mr Niels Aagaard Vermlandgade 65 DK-2300 Copenhagen Tel : 45/32/833346 Fax : 45/32/833292 E-mail : naa@lederne.dk
	EUROCADRES	Ms Käthe Munk Ryom C/o AC Nørre Voldgade, 29 DK-1358 Copenhagen K. Tel : 45/33/694020 Fax : 45/33/938540 E-mail kmr@ac.dk
	EMF (European Metalworkers Federation)	Ms Isabelle Barthes Rue Royale 45 B-1000 Bruxelles Tel : 32/2/2271010 Fax : 32/2/2175963 E-mail : ibarthes@emf-fem.org
	ETUCE (European Trade Union Committee for Education)	Mr Martin Rømer Bd. Du Roi Albert II, N°5 B-1210 Bruxelles Tel : 32/2/2240691 Fax : 32/2/2240694 E-mail : secretariat@csee-etu.org

Annexe II

Confédération Européenne des Syndicats*
Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe
– UNICE/UEAPME**
Centre Européen des Entreprises à Participation Publique et des
Entreprises d'Intérêt Economique Général

14 mars 2002

**« CADRE D' ACTIONS POUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES
ET DES QUALIFICATIONS TOUT AU LONG DE LA VIE »**

I./ DEFIS

1. Le XXIème siècle s'ouvre sur des mutations dont il est difficile de mesurer dores et déjà l'ampleur pour les entreprises et les salariés ainsi que pour la société dans son ensemble.
2. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication constituent un facteur d'accélération des échanges commerciaux. Les marchés se mondialisent en même temps qu'ils se segmentent pour fidéliser des clients de plus en plus mobiles. Les entreprises vont devoir procéder à des adaptations de plus en plus rapides de leurs structures pour rester compétitives. Le recours intensif au travail en équipe, la réduction des niveaux hiérarchiques, l'extension des délégations ainsi qu'une plus grande polyvalence conduisent au développement d'organisations apprenantes. Ceci, en contraste avec les organisations tayloriennes du travail qui sont toujours en vigueur dans nombre d'entreprises en Europe. Les entreprises de service public sont confrontées aux mêmes défis.
3. La capacité d'une organisation à identifier les compétences stratégiques, à les mobiliser rapidement, à les reconnaître et à en favoriser le développement chez tous les salariés constitue la base des nouvelles stratégies compétitives. Ceci permet aux entreprises de se tenir à l'écoute de leurs clients et aux salariés d'améliorer leur employabilité et leurs perspectives de carrière.
4. Dans le cadre des évolutions technologiques et de la diversification des relations et de l'organisation du travail, les salariés sont confrontés à une plus grande mobilité interne et externe à l'entreprise, géographique et professionnelle ainsi qu'au besoin d'entretenir et d'améliorer leurs niveaux de compétences et de qualifications.
5. Dans ce contexte de changements rapides, les partenaires sociaux au niveau européen inscrivent le développement des compétences et l'acquisition de qualifications comme des enjeux majeurs de l'apprentissage tout au long de la vie.

* La délégation de la CES comprend des représentants du comité de liaison Eurocadres/CEC

** UEAPME – Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises

6. Le vieillissement de la population et les attentes sociales qui résultent de la hausse du niveau d'éducation des jeunes générations rendent nécessaire une nouvelle approche des systèmes d'apprentissage, assurant des possibilités d'apprentissage pour tous les groupes d'âge - femmes et hommes, personnes qualifiées et non qualifiées - afin d'atteindre une augmentation significative des niveaux de compétences et de qualifications. L'apprentissage tout au long de la vie contribue au développement d'une société inclusive et à la promotion de l'égalité des chances.

II./ L'APPROCHE DES PARTENAIRES SOCIAUX

7. Bien que l'apprentissage tout au long de la vie comprenne toutes les activités d'apprentissage entreprises au cours de la vie, la présente initiative des partenaires sociaux européens se concentre sur les éléments suivants:

- apporter une contribution effective et spécifique à la réalisation de l'apprentissage tout au long de la vie dans le cadre des objectifs stratégiques arrêtés lors des conseils européens de Lisbonne et de Feira sur l'emploi, la cohésion sociale et la compétitivité;
- donner une impulsion pour que dans chaque état membre, le développement des compétences et l'acquisition de qualifications soient perçus par l'entreprise et les salariés comme un intérêt partagé ;
- affirmer la responsabilité conjointe des partenaires sociaux à tous les niveaux en ce qui concerne le développement des compétences et promouvoir leur coopération;
- reconnaître la dimension plus large de l'enjeu qui appelle une étroite concertation avec les pouvoirs publics ainsi que les institutions d'éducation et de formation à tous les niveaux.

8. Au delà du dialogue social, le succès de cette initiative suppose que :

- chaque entreprise fasse du développement des compétences des salariés qu'elle emploie un enjeu de sa performance ;
- chaque salarié fasse du développement de ses compétences un enjeu de la conduite de son parcours professionnel ;
- l'état et les collectivités locales favorisent les possibilités d'apprentissage pour plus de compétitivité et de cohésion sociale.

9. Les partenaires sociaux demandent que soient créées, dans le cadre institutionnel de chaque état membre, les conditions propres à encourager plus avant un développement concerté des compétences et des qualifications, en plus des approches unilatérales existantes en matière d'apprentissage.

10. Développer les compétences professionnelles tout au long de la vie suppose l'existence d'un socle de base¹⁸ qui doit être acquis par chaque individu durant sa formation initiale.

11. Ce socle de base doit être conjointement défini et actualisé par les systèmes éducatifs nationaux et les partenaires sociaux. Il est nécessaire d'approfondir la réflexion en la matière, afin de préciser le contenu de ce socle de base et les conditions permettant à tout jeune de l'acquérir. Les partenaires sociaux doivent être associés à cette réflexion.

III. / DEFINITIONS

12. Dans le présent document:

- «les compétences» sont les savoirs, les aptitudes et les savoirs-faire mis en œuvre et devant être maîtrisés dans une situation professionnelle donnée ;
- « les qualifications » sont l'expression formelle des capacités professionnelles du salarié. Elles sont reconnues au niveau national ou sectoriel.

IV. / QUATRE PRIORITES

13. Les partenaires sociaux affirment le principe de co-responsabilité des acteurs sur quatre priorités et invitent à intensifier le dialogue et les partenariats aux niveaux appropriés. Les partenaires sociaux considèrent que le développement des compétences tout au long de la vie suppose la mise en œuvre des quatre priorités suivantes :

- l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications ;
- la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications ;
- l'information, l'accompagnement et le conseil ;
- les ressources.

1. IDENTIFIER ET ANTICIPER LES BESOINS EN COMPETENCES ET EN QUALIFICATIONS

14. Identifier les besoins en compétences et en qualifications, anticiper leur évolution constituent une démarche complexe, en raison des nombreux paramètres socio-économiques à prendre en compte, mais néanmoins incontournable. Les partenaires sociaux considèrent que cette identification et cette anticipation s'effectuent à deux niveaux :

¹⁸ Les éléments suivants ont été repérés comme faisant partie du socle de base : la maîtrise de la lecture, de l'écriture, du calcul et d'au moins une seconde langue, la capacité de résolution de problèmes, la créativité et l'esprit d'équipe, la maîtrise des outils informatiques, l'aptitude à communiquer, y compris dans un contexte multiculturel, et la capacité d'apprendre à apprendre, etc.

Le niveau de l'entreprise :

15. L'identification des compétences doit devenir un axe majeur des politiques de ressources humaines couvrant tous les employés dans les entreprises et faire l'objet d'un dialogue social approfondi :

- la responsabilité de décider du plan global de développement des compétences nécessaire pour le succès de la stratégie d'affaires de l'entreprise s'exerce au plus haut niveau managérial ;
- définir et répondre aux besoins en compétences nécessitent une implication conjointe des employeurs et des salariés;
- les plans individuels de développement des compétences élaborés conjointement par l'employeur et le salarié sont importants pour susciter des efforts communs afin de développer les compétences du salarié ;
- développer un environnement propice à l'apprentissage est également un facteur important de succès ; les cadres et le management jouent un rôle crucial à cet égard.

Le niveau national et/ou sectoriel :

16. L'analyse collective des besoins en compétences et de l'évolution des qualifications professionnelles constitue une priorité au regard d'enjeux qui concernent:

- les jeunes, dans le cadre de leur orientation et de leur insertion dans la vie active ;
- les salariés, dans la conduite de leur parcours professionnel et leur capacité à rester en situation d'emploi;
- les demandeurs d'emploi, compte tenu des évolutions du marché du travail ;
- les entreprises, en terme de compétitivité.

17. Pour mettre en oeuvre cette identification et cette anticipation, les partenaires sociaux européens estiment qu'il est nécessaire de :

- travailler en partenariats avec les institutions d'éducation et de formation à tous les niveaux ;
- développer des réseaux pour la collecte d'informations et l'échange d'expériences, y compris en utilisant efficacement les instruments européens existants tels que l'Observatoire européen du changement ou le Cedefop.

2. RECONNAITRE ET VALIDER LES COMPETENCES ET LES QUALIFICATIONS

18. Les partenaires sociaux européens considèrent que la reconnaissance et la validation des compétences est essentielle pour que :

- chaque salarié soit conscient et encouragé à développer ses compétences au cours de sa vie professionnelle;
- chaque entreprise ait les instruments pour mieux identifier et gérer les compétences existant dans l'entreprise.

19. Les partenaires sociaux estiment nécessaire d'approfondir le dialogue avec pour objectif d'améliorer la transparence et la transférabilité, tant pour le salarié 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 modalités de reconnaissance et de validation des compétences ;
- en établissant un système de qualifications transférables ;
- en identifiant les articulations et complémentarités possibles avec les diplômes reconnus.

20. Au niveau européen, les partenaires sociaux contribueront aux discussions en cours sur la transparence et la reconnaissance des compétences et des qualifications.

3. INFORMER, ACCOMPAGNER ET CONSEILLER

21. Pour permettre aux salariés et aux entreprises de conduire une stratégie de développement des compétences, il est nécessaire de:

- donner à chaque salarié et à chaque entreprise la capacité d'accéder à toute l'information et le conseil nécessaire ;
- donner aux PME une information adaptée et d'accompagner leurs dirigeants par la création de dispositifs d'appui ciblés.

A cette fin, les partenaires sociaux souhaitent :

- que soient développés des outils permettant aux salariés et aux entreprises d'être accompagnés dans leurs choix d'apprentissage et d'en individualiser le contenu en fonction des compétences qu'ils ont développé, par exemple à travers un guichet unique dans les états membres, comprenant une base de données sur les offres d'apprentissage tout au long de la vie et les possibilités d'évaluation professionnelle;
- que ces outils soient facilement accessibles et pertinents au regard des évolutions du marché du travail.

22. Afin de promouvoir une culture de l'apprentissage tout au long de la vie, les organisations de salariés et d'employeurs ont un rôle clé à jouer pour informer, accompagner et conseiller leurs membres et ont besoin de développer une expertise interne afin de pouvoir jouer ce rôle.

4. MOBILISER LES RESSOURCES

23. Mobiliser les ressources pour développer les compétences professionnelles tout au long de la vie est une question centrale qui ne peut pas être considérée comme dépendant exclusivement des partenaires sociaux. D'autres acteurs ont également un rôle important, notamment :

- les autorités publiques afin de promouvoir l'intégration sur le marché du travail ;
- l'entreprise afin de développer ses compétences stratégiques ;
- le salarié afin d'être acteur de son propre développement.

Des voies novatrices et diversifiées de financement doivent être recherchées par l'ensemble des acteurs (entreprises, salariés, autorités publiques, partenaires sociaux).

24. En ce qui concerne les partenaires sociaux, ceux-ci considèrent le développement des compétences tout au long de la vie comme une priorité et affirment le principe de co-responsabilité pour mobiliser et optimiser les ressources. Les partenaires sociaux veulent promouvoir le co-investissement et encourager de nouvelles voies pour financer l'apprentissage tout au long de la vie, par une gestion efficace et créative des ressources financières, du temps et des ressources humaines.

25. Ils invitent tout un ensemble d'acteurs à se joindre à cet effort et préconisent que cette mobilisation soit ouverte dans les directions suivantes:

- au sein des états membres, susciter des échanges entre partenaires sociaux nationaux et pouvoirs publics en vue d'assurer que la fiscalité des entreprises et des personnes encourage l'investissement dans des actions de développement des compétences ;
- orienter l'utilisation des fonds structurels et notamment le Fonds social européen pour encourager plus fortement les partenaires sociaux à faire preuve d'initiatives et d'innovations.

V./ ACTIONS ET SUIVI

26. Les organisations membres de l'UNICE/UEAPME, du CEEP et de la CES¹⁹ promouvront ce cadre dans les états membres à tous les niveaux appropriés compte tenu des pratiques nationales. Des réunions pourront être organisées au niveau national pour la présentation de ce document.

Etant donné l'intérêt de la matière traitée, les partenaires sociaux décident également de transmettre ce document à tous les acteurs intéressés aux niveaux européen et national.

27. Les partenaires sociaux établiront un rapport annuel sur les actions nationales réalisées sur les quatre priorités identifiées.

¹⁹ La délégation de la CES comprend des représentants du comité de liaison Eurocadres/CEC

28. Après trois rapports annuels, les partenaires sociaux évalueront l'impact tant sur les entreprises que sur les travailleurs. Cette évaluation pourra conduire à une mise à jour des priorités identifiées. Le groupe ad hoc « Education et Formation » sera chargé de cette évaluation qui sera présentée en mars 2006.

29. Lors de l'élaboration du programme de travail structuré du dialogue social, les partenaires sociaux tiendront compte de ce cadre d'actions.
