



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

Troisième rapport de suivi

2005

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 »**

Troisième rapport de suivi

22 mars 2005

* 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	4
I. Tendances majeures	5
II. Suivi du cadre d'actions:	
• Autriche	8
• Belgique	12
• Chypre	22
• République Tchèque	27
• Danemark	32
• Estonie	36
• Finlande	40
• France	44
• Allemagne	48
• Grèce	52
• Hongrie	53
• Irlande	58
• Italie	62
• Lettonie	70
• Lituanie	73
• Luxembourg	76
• Malte	78
• Pays-Bas	79
• Norvège	81
• Pologne	84
• Portugal	88
• Slovénie	93
• Espagne	96
• Suède	99
• Royaume-Uni	103
• Le niveau européen	107
Annexe	
• Liste des personnes de contact	111
• Cadre d'actions, mars 2002	123

Avant-propos

En mars 2002, les partenaires sociaux européens adoptèrent un cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie¹, en tant que contribution à la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne.

Ils identifièrent ainsi 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 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.

Les partenaires sociaux décidèrent également d'établir un rapport annuel sur les actions nationales menées 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 et à un approfondissement du dialogue social s'appuyant notamment sur le communiqué de Maastricht adopté au niveau européen le 14 décembre 2004. Le groupe ad hoc "Éducation et formation" du dialogue social sera chargé de cette évaluation, qui sera présentée en mars 2006.

Le présent document est le troisième rapport annuel, et le premier à inclure les rapports sur les activités des partenaires sociaux dans les nouveaux États membres de l'UE. Il décrit les activités des partenaires sociaux liées au développement des compétences et des qualifications à plusieurs niveaux (interprofessionnel, sectoriel, entreprise) et offre d'utiles exemples de bonnes pratiques. Il témoigne de l'intensification du dialogue et du partenariat entre les partenaires sociaux, ainsi que de la volonté de ceux-ci de trouver des solutions pratiques aux défis de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en Europe.

Enfin, les partenaires sociaux européens voient dans ce rapport une contribution commune majeure à la stratégie de Lisbonne, contribution qu'ils présenteront au Conseil européen du printemps 2005. Ils appellent la Commission et le Conseil à tenir compte de leurs travaux dans le débat en cours sur l'avenir des systèmes d'éducation et de formation en Europe.

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

Chapitre I – Tendances majeures

Le présent rapport de suivi du cadre d'actions est le troisième à être publié. Comparé aux rapports précédents, il présente une caractéristique nouvelle et significative : il décrit les initiatives en faveur du développement des compétences et des qualifications prises par les partenaires sociaux des États membres qui ont rejoint l'UE en mai 2004. Il ressort clairement de ce troisième rapport annuel que les partenaires sociaux ont discuté intensément du développement des compétences, dans tous les États membres.

En réponse à leurs besoins nationaux et conformément à leurs pratiques de dialogue respectives – bipartites et/ou avec les pouvoirs publics – les organisations d'employeurs et de salariés ont continué à œuvrer au développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise. Nombre d'activités conjointes mentionnées ont des effets qui se prolongent sur plusieurs années, et même si elles ont été conclues en 2002, elles sont restées valables en 2003 et le sont toujours en 2004.

En 2004, les activités indiquées révèlent que les partenaires sociaux de toute l'UE jouent un rôle clé, dans leurs pays respectifs, dans la définition de **politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie plus cohérentes**. La mondialisation des échanges commerciaux, le développement des TIC, les besoins des entreprises à l'égard d'une main-d'œuvre toujours plus mobile, bien qualifiée et compétente pour rester compétitives, sont autant d'éléments reconnus comme enjeux majeurs dans tous les États membres. Les partenaires sociaux ont discuté intensément de la mise en œuvre d'approches intégrées des politiques de l'emploi, de l'éducation et de la formation en vue de favoriser la croissance économique et la cohésion sociale. Dans de nombreux pays, les partenaires sociaux ont par exemple participé aux organes consultatifs, décisionnels ou de coordination chargés de concevoir des stratégies intégrées d'éducation et de formation tout au long de la vie.

L'une des caractéristiques communes aux fiches nationales du rapport 2005 est l'implication des partenaires sociaux dans les actions destinées à **améliorer les conditions de l'apprentissage des adultes**. Cela vaut en particulier pour les nouveaux États membres. Plusieurs rapports mentionnent l'élan donné à la réforme par la publication d'études internationales comparant les systèmes d'éducation et de formation, comme l'étude PISA. Des travaux ont été entrepris pour définir ou affiner des cadres nationaux de qualifications, lesquels assurent d'une part une certaine perméabilité entre la formation initiale, secondaire, supérieure et continue, et tiennent compte d'autre part des différentes formes d'apprentissage (formel, non formel, informel) et de l'approche fondée sur les compétences adoptée par les entreprises. Citons, par exemple, la promotion de l'évaluation de l'apprentissage préalable, le développement des certificats et instruments de validation, la promotion des régimes d'apprentis pour les jeunes ou les adultes.

Les partenaires sociaux ont également attaché une grande importance à l'amélioration des **règles financières**, afin de faciliter les investissements dans le développement des compétences tout au long de la vie. Divers outils de cofinancement ont été encouragés par les partenaires sociaux, allant d'allocations aux individus jusqu'aux incitations à investir pour les entreprises, en passant par la gestion de fonds sectoriels pour utiliser des fonds publics disponibles comme les

fonds structurels de l'UE. Les rapports des partenaires sociaux des nouveaux États membres montrent qu'il est largement fait appel au Fonds social européen.

Une autre caractéristique majeure des fiches 2005 est la participation des partenaires sociaux à **la levée des obstacles au développement des compétences pour les individus et les entreprises**. Les partenaires sociaux de toute l'UE partagent un même souci d'améliorer l'efficacité et la qualité des instruments existants et de définir des solutions adaptées pour générer une attitude positive envers le développement des compétences. Les sujets abordés diffèrent selon le contexte dans lequel évoluent les partenaires sociaux, et divers moyens sont utilisés pour y parvenir (conventions collectives, projets conjoints, forums de discussion, initiatives sur mesure). Citons quelques exemples communs à plusieurs pays :

- mesures destinées à améliorer **la disponibilité, la qualité et la pertinence des informations** sur les besoins du marché du travail, l'évolution des exigences sectorielles, les pénuries de compétences dans les entreprises et les possibilités d'apprentissage, par exemple grâce à la mise au point d'instruments "d'alerte précoce";
- mesures destinées à améliorer **la qualité des possibilités d'apprentissage**, par exemple par la définition de normes de qualité largement reconnues et/ou de labels;
- mesures destinées à accroître **la motivation** des entreprises et des individus, par exemple par la sensibilisation des dirigeants à l'importance du développement des compétences pour la productivité de l'entreprise, par l'introduction de modalités flexibles pour une meilleure compatibilité entre activités d'apprentissage et exigences du travail, ainsi qu'à adapter les activités d'apprentissage aux besoins particuliers des travailleurs plus âgés, les moins qualifiés, les immigrants ou les chômeurs, et à améliorer la flexibilité des offres publiques de formation ;
- mesures visant au développement de modalités de **validation des compétences** non formelles et informelles;
- mesures destinées à favoriser le développement des compétences dans **les PME**, par exemple par la mise en commun d'expertises et l'établissement de réseaux régionaux et/ou sectoriels.

Chapitre II – Suivi du cadre d’actions

Autriche

Sources d'informations

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

Actions engagées au niveau national

Au niveau national, l'IV, la WKÖ, l'AK et l'ÖGB ont été activement impliquées dans plusieurs initiatives à l'appui des objectifs du cadre d'actions. Les principales activités peuvent être résumées comme suit.

En 2003, l'OCDE a analysé le système autrichien d'éducation des adultes. Les partenaires sociaux faisaient partie du comité de pilotage national. Le rapport a été publié en juin 2004, et le ministère de l'éducation prépare une conférence sur les résultats et recommandations, lors de laquelle les partenaires sociaux présenteront et discuteront leurs conceptions de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Compte tenu des résultats du rapport de l'OCDE sur l'Autriche et de l'appel du Conseil européen à développer des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie d'ici 2006, l'IV a poursuivi ses efforts en faveur d'une stratégie autrichienne d'éducation et de formation tout au long de la vie et lancé dans ce contexte un vaste processus impliquant entreprises, partenaires sociaux et experts dans ce domaine. En mars 2004, un groupe cible composé de représentants de quelques entreprises autrichiennes de premier plan a été constitué au sein de l'IV pour travailler à un livre blanc national sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Plusieurs réunions d'experts, une table ronde et enfin une conférence ("L'éducation et la formation tout au long de la vie : une réponse aux nouveaux défis du système d'enseignement") ont été organisées, rassemblant tous les grands acteurs de l'éducation. Leurs résultats et contributions ont été pris en compte.

Le livre blanc national sur l'éducation et la formation tout au long de la vie a été présenté au public en novembre 2004 et transmis aux ministres de l'éducation, de l'économie et de l'emploi. Il définit le premier concept national global d'éducation et de formation tout au long de la vie, au travers de 10 maillons essentiels d'une stratégie autrichienne d'apprentissage continu. Il formule également une proposition de structure pour la mise en œuvre (task force). Plus d'infos : www.iv-net.at.

En outre, l'IV a lancé un projet pilote sur l'introduction d'une norme internationale de qualité pour le développement des ressources humaines, afin de soutenir les entreprises dans leurs efforts pour améliorer la qualité et l'efficacité des investissements dans les ressources humaines (voir exemples ci-dessous).

De plus en plus de jeunes cherchant en vain des places d'apprentis, les partenaires sociaux ont établi, avec succès, un "filet de sécurité" : pour 2004-2005, 7.300 jeunes peuvent recevoir une formation sur dix mois, à l'issue de laquelle ils peuvent obtenir les compétences normalement acquises en entreprise.

Certains parcours d'apprentis ont été structurés en modules : un module de base de deux ans, qui peut être suivi d'un ou de plusieurs modules spécialisés, d'une année chacun. Cette nouvelle structure a été conçue par les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil consultatif autrichien pour la formation professionnelle (*Bundesberufsausbildungsbeirat*).

Les handicapés peuvent désormais prolonger le stage d'apprenti d'une ou deux années (avec un examen final) ou obtenir une qualification partielle (avec certification). Cette nouvelle réglementation, négociée par les partenaires sociaux, est valable jusqu'en 2008. Une évaluation déterminera l'avenir du programme. Un élément crucial sera le nombre de places d'apprentis offertes par les entreprises à ce groupe particulier.

Les services de l'éducation de l'AK ont organisé un total de huit conférences en 2004, centrées sur l'influence socio-économique de l'enseignement et les nouvelles orientations à prendre, surtout dans l'enseignement initial. Les résultats et implications de la nouvelle étude PISA ont été pris en compte. Lors d'une conférence de lancement organisée sur le thème "à contre-courant" par l'AK, l'ÖGB et le bfi (institut autrichien d'accompagnement, voir note ci-après), un nouveau programme de formation a été introduit, destiné surtout aux travailleurs de plus de 45 ans.

Concernant l'assurance qualité dans l'éducation des adultes, une étude financée par le Fonds social européen a été conduite par les deux instituts de recherche des partenaires sociaux, l'öibf (institut autrichien de recherches sur la formation professionnelle) et l'ibw (institut pour la recherche sur la qualification et la formation de l'économie autrichienne). Les résultats devraient fournir une bonne base pour le développement en Autriche d'un système cohérent d'assurance qualité dans l'éducation et la formation tout au long de la vie.

De plus, l'AK a mis au point et présenté un nouveau modèle de cofinancement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Il s'agit d'une prime à la formation, liée aux revenus, qui devrait être financée par le gouvernement. La formule est simple : € 750 moins 2 % du revenu annuel brut. Le modèle vise essentiellement les groupes à faibles revenus; pour les revenus plus élevés, une déduction fiscale spécifique est déjà prévue.

La VÖGB (Association des syndicats autrichiens de l'enseignement), membre de l'ÖGB, est responsable au premier chef de l'éducation des représentants des travailleurs, par exemple les membres des comités d'entreprise au travers desquels ils peuvent obtenir les capacités, aptitudes et connaissances nécessaires à leurs tâches au sein des entreprises.

Des cours spéciaux sont offerts à des groupes cibles particuliers, comme les comités d'entreprise européens, les responsables de la santé et de la sécurité, les représentants des travailleurs dans les comités de direction, les jurys, les membres

des conseils de la jeunesse, les représentants des travailleurs dans l'assurance sociale, les représentants des travailleurs pour les handicapés, les conseillers pédagogiques ou culturels et les femmes. La plupart des cours sont organisés en coopération avec l'AK. En 2003, la VÖGB et ses vingt organisations membres ont offert plus de 12.784 activités de formation et événements culturels.

Note sur le bfi

Le bfi est un institut détenu par l'AK et l'ÖGB, dont les activités sont centrées sur l'éducation et la formation professionnelles des salariés, mais aussi des sans-emploi. La plupart des cours reposent sur des systèmes modulaires. Le bfi a reçu la certification ISO 9001.

En 2003, ce sont 14.858 cours (pour un total de 1.458.000 leçons, soit une augmentation de 5,4 % par rapport à 2002) qui ont été organisés dans toute l'Autriche, pour un total de 160.917 participants. Ont travaillé au nom du bfi : 1.516 salariés et plus de 5.700 indépendants, ce qui fait du bfi le premier employeur parmi les instituts d'éducation des adultes en Autriche. Le chiffre d'affaires pour 2003 est proche de € 115.000.000 (+ 5,5 % par rapport à 2002).

De nouveaux mécanismes de formation ont été mis en place, surtout dans le secteur du tourisme, du bien-être et de la santé. Deux nouvelles qualifications peuvent être obtenues : le permis de conduire commercial européen et le certificat linguistique européen. Ce dernier est un certificat du bfi témoignant de la connaissance de l'anglais, du français, de l'italien, de l'espagnol, du hongrois, du tchèque ou de l'allemand comme langue étrangère.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

- **Investisseurs en ressources humaines** : voir ci-dessous
- **Wiener Stadtwerke**

Il s'agit de tout un éventail d'instruments.

- Pour l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications
 - Méthodes informatiques : les salariés doivent répondre à des questions, par exemple, sur le comportement qu'ils auraient dans des situations données – il s'agit d'identifier les aptitudes, talents et potentiels des travailleurs.
 - Centres d'évaluation sur mesure, centres et entretiens de développement : en particulier pour les niveaux de qualification plus élevés.
- Pour la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications
 - Méthodes informatiques : décrire et évaluer les exigences, les performances et les notes d'évaluation sur la base d'un système de gestion par objectifs.
- Pour l'information, l'accompagnement et le conseil
 - Lignes directrices pour l'orientation de base.
 - Intranet : les salariés reçoivent des informations sur toutes questions d'intérêt, par exemple les conférences organisées par le département des ressources humaines du groupe Wiener Stadtwerke; les mêmes informations sont diffusés sur un support papier.

- Ateliers et projets de développement sur mesure, adaptés à chacun.
- Cours à l'intention des apprentis, en plus de l'école professionnelle obligatoire.
- Mesures particulières au niveau des filiales pour accompagner un apprentissage plus proche du poste.
- Pour la mobilisation des ressources
 - Incitations (récompenses) en cas de performances et réalisations extraordinaires (actuellement en phase de mise en œuvre).

Exemples de bonnes pratiques

- **Le projet pilote d'IV – Investisseurs en ressources humaines**

Soutenant les entreprises par son expérience internationale, l'IV a introduit en Autriche la norme, reconnue au niveau international, des "investisseurs en ressources humaines" (IiP). Cette norme est l'un des outils les plus développés, expérimentés et utiles pour soutenir les entreprises dans leurs efforts de développement des ressources humaines. La norme IiP est un cadre certifié destiné à améliorer les performances, faire un meilleur usage du capital humain de l'entreprise et développer les ressources humaines. Elle appuie les efforts des entreprises pour des investissements efficaces envers leurs personnels.

Le projet pilote, soutenu par le Fonds social européen (FSE), a été lancé en mars 2004 avec douze entreprises (services privés et service public, industrie, biotechnologie), en vue d'atteindre la norme IiP pour 2006. Le projet a été retenu comme exemple de bonne pratique pour le FSE en action. Plus d'informations : www.investorsinpeople.at.

- **Le bon-formation de l'AK**

En 2002, l'AK, qui est la représentation officielle de l'ensemble des travailleurs et employés autrichiens (adhésion obligatoire), a lancé une nouvelle initiative intitulée "*AK Bildungsgutschein*", un bon-formation d'une valeur de 100 € pour un an. Le bon peut être utilisé pour des cours spécifiques, pris auprès de formateurs sélectionnés.

La deuxième évaluation à Vienne montre que 24 % des participants ont pris part à un cours pour la première fois (contre 18 % l'année précédente). Il ressort donc clairement que le bon-formation est devenu un instrument efficace pour motiver les individus envers l'éducation et la formation tout au long de la vie. Un salarié sur six (16 %) en Autriche utilise le bon pour une formation qu'il finance déjà lui-même. Le bon est d'autant plus utilisé que le revenu est bas et la qualification formelle moins élevée.

- **Cours électroniques**

Depuis 2003, tous les représentants et membres de l'ÖGB qui ne peuvent assister aux séminaires ont la possibilité de participer à des cours par voie électronique. Ces cours portent sur la participation des travailleurs, le droit social et du travail, l'économie, la politique, les questions européennes, les médias et les applications informatiques.

Belgique

Sources d'informations

- Syndicats: FGTB-ABVV (Fédération générale du travail de Belgique), CGSLB (Centrale Générale des syndicats libéraux 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

Les partenaires sociaux belges disposent en matière de formation permanente des travailleurs au sein de l'entreprise d'une compétence propre, qui leur permet de définir et mettre en œuvre de manière autonome une véritable politique de formation particulièrement adaptée aux besoins des entreprises et aux réalités du marché du travail.

Cette politique fait intervenir les différents niveaux d'organisation du dialogue social, c'est à dire le niveau interprofessionnel, les secteurs et/ou les entreprises.

- Au niveau interprofessionnel, c'est dans le cadre des accords interprofessionnels, négociés tous les deux ans par les partenaires sociaux, qu'est déterminé l'effort global des entreprises en matière de formation professionnelle ainsi que les axes prioritaires des politiques qui devront être menés par les secteurs et les entreprises. Ces accords se situent désormais résolument dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi.
- Les secteurs constituent un rouage essentiel pour concrétiser et mettre en œuvre les dispositions contenues dans les accords interprofessionnels en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Les conventions collectives de travail (CCT) conclues en exécution de chaque accord interprofessionnel déterminent la contribution des entreprises du secteur à l'effort global de formation ainsi que les grandes lignes de la politique de formation du secteur, en ce qui concerne tant l'aspect formation continue que celui relatif aux groupes à risque. L'autonomie dont disposent les secteurs dans ce cadre leur permet d'organiser leur propre structure de formation, particulièrement à même de répondre aux spécificités et aux exigences des entreprises et des travailleurs de la branche d'activité, tout en respectant les orientations générales dégagées au niveau intersectoriel.

C'est également au niveau des secteurs que sont gérés par les partenaires sociaux, selon un mode de gestion paritaire, les fonds et/ou centres de formation créés pour financer et organiser les formations destinées aux travailleurs des entreprises de la branche d'activité et aux demandeurs d'emplois appelés à y être intégrés.

- Enfin, l'entreprise, en tant que principal contributeur et bénéficiaire de cette politique, est un élément clé de ce dispositif, dans lequel les conventions collectives de travail qu'elle est à même de conclure dans certains cas peuvent venir s'insérer.

On soulignera également que, outre ce rôle autonome important dans le cadre de leur compétence propre, les partenaires sociaux sont également étroitement associés, tant au niveau européen que national et eu égard aux compétences des différents échelons de pouvoir, à la définition et la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation continue.

La présente fiche nationale conjointe a été élaborée en bonne intelligence par les partenaires sociaux au niveau tant fédéral que des entités fédérées. Elle est apportée à la fin d'un cycle de deux ans qui a vu l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003 mis en œuvre par de nombreuses conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises. Les mesures mentionnées dans la précédente fiche nationale sont donc souvent encore en cours d'exécution. Un nouvel accord interprofessionnel pour un nouveau cycle de deux ans (2005-2006) est actuellement en cours de négociation.

Actions engagées au niveau national

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Il est rappelé que les accords conclus entre partenaires sociaux et gouvernement fédéral lors de la conférence nationale pour l'emploi en octobre 2003 concernent notamment l'afflux dans les professions caractérisées par une pénurie de main-d'œuvre. Etaient prévu notamment le renforcement des efforts de formation.

Concrètement, ces efforts associent souvent sur le terrain les fonds et/ou centres sectoriels de formation ainsi que les opérateurs publics de formation pour assurer le lien entre l'offre de formation et les besoins du secteur. Les centres de compétences jouent également un rôle important en la matière. Il ressort des rapports déposés en mars 2004 par les secteurs qu'en 2003, 44.946 formations sectorielles concernaient une fonction critique.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

L'accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue, conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française ainsi que le décret flamand du 30 avril 2004 ont fixé le cadre légal nécessaire à la mise en œuvre du processus de validation. Les partenaires sociaux aux niveaux interprofessionnel et sectoriel sont associés aux travaux qui devraient prochainement aboutir, tant au nord qu'au sud du pays, à l'établissement des premières listes de métiers prioritaires.

- **Mobilisation des ressources**

Il est rappelé qu les partenaires sociaux belges ont confirmé dans le dernier accord interprofessionnel du 17 janvier 2003 ainsi que lors de la conférence nationale pour l'emploi, qui s'est déroulée en octobre 2003, leur engagement d'atteindre un effort

global de formation des entreprises de 1,9 % de la masse salariale d'ici à la fin 2004. Cet engagement devra être réalisé tout en maintenant l'effort spécifique de 0,10 % destiné à l'emploi et/ou la formation des personnes appartenant aux groupes à risques.

Il est également rappelé que lors de la conférence nationale pour l'emploi, les partenaires sociaux se sont également engagés à assurer, d'ici 2010, que 1 travailleur sur 2 suive une formation; toutes les personnes concernées consentiront des efforts afin que chaque année, 60.000 travailleurs supplémentaires soient associés à un effort de formation. Les efforts sont actuellement déployés dans le but de parvenir à réaliser ces objectifs.

Un accent particulier avait été mis lors de la conférence sur l'amélioration du suivi des efforts de formation. Le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie se sont vu ainsi confier la tâche de mettre au point un instrument de mesure simple mais exact, c'est-à-dire qui prenne en compte tous les efforts de formation développés par les entreprises. Les travaux menés sur ce point par les deux Conseils ont abouti à un accord de principe sur un nouveau tableau de bord pour le suivi des efforts de formation (un accord formel est en voie d'aboutir).

Par ailleurs, il avait été demandé aux commissions paritaires de remettre pour le 31 mars 2004, un rapport concernant le respect de leurs accords sectoriels et les mesures pour atteindre les objectifs convenus, ainsi que la répartition des efforts en matière de formation selon la catégorie, l'âge et le niveau d'étude des travailleurs. Dans le cadre de cet exercice de rapportage, le Conseil national du travail a émis la recommandation n° 16 du 27 janvier 2004 concernant le rapportage des efforts sectoriels de formation. Cette recommandation vise à apporter une certaine harmonisation au traitement des données relatives à la formation par les secteurs.

Une première évaluation a été réalisée entre les partenaires sociaux et le gouvernement concernant le suivi de cette recommandation. Une soixantaine de rapports ont été ainsi établis couvrant près de 75 % des salariés, illustrant par là l'implication des partenaires sociaux dans une dynamique nouvelle.

Enfin au niveau régional, le service de l'emploi wallon développe depuis 1998 un réseau de centres de compétence. Ces centres sont axés sur les activités d'un secteur spécifique et sont donc généralement mis sur pied à proximité des entreprises de celui-ci. Ils dispensent des formations en se basant sur les technologies les plus avancées dans le secteur et collaborent avec tous les acteurs concernés : le service de l'emploi, les organisations sectorielles, l'enseignement. Dans un certain nombre de secteurs, les universités et les centres de recherche sont également associés. Les centres de compétences dispensent des formations tant aux chefs d'entreprise du secteur qu'aux demandeurs d'emploi et aux écoles. Ils réussissent de cette façon à faire coller l'offre de formation aux besoins du marché du travail. Ces centres jouent également un rôle important dans la problématique des fonctions critiques. Ils peuvent donner des informations sur le secteur et ils assurent auprès de leur public cible la promotion des emplois liés aux nouvelles technologies. Les centres sont réunis par le service de l'emploi au sein d'un réseau. Des centres de compétences sont également organisés en Flandre, au niveau du VDAB (centre de formation public) et en lien étroit avec les partenaires sociaux sectoriels.

De manière générale, ces centres permettent une mise en commun des ressources par les différents acteurs en vue d'anticiper, de suivre et de rencontrer les besoins de formation des entreprises dans les différents secteurs.

Actions engagées au niveau sectoriel

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Certains secteurs développent des initiatives directement dirigées vers l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et qualifications.

En 2003, les partenaires sociaux du secteur bancaire ont lancé l'initiative Compas (compétences dans le domaine de l'assurance). Il s'agit d'un instrument d'orientation que les travailleurs du secteur peuvent utiliser pour déterminer quelles compétences peuvent être développées prioritairement.

Dans le secteur textile, le CEFRET, centre paritaire du secteur, effectue des enquêtes téléphoniques, écrites et des visites dans les entreprises du secteur de manière à orienter au mieux le contenu des formations proposées dans le secteur.

En 2003, Cefora (Centre de formation de la Commission paritaire auxiliaire pour employés) a examiné la structure des professions du commerce de gros. Pour les entreprises, il s'agit là d'un instrument pratique pour décrire plus précisément les postes vacants et pour affiner leur politique interne de formation.

Il est également rappelé que les partenaires sociaux sont associés aux centres de compétences qui peuvent orienter les demandeurs d'emploi vers les compétences demandées au niveau des secteurs.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

Les secteurs ont été encouragés à valoriser des formations par des systèmes de certification sectorielle ou de "passeport de formation professionnelle". Les partenaires sociaux aux niveaux interprofessionnel et sectoriel sont étroitement associés aux travaux menés actuellement dans le cadre de la nouvelle réglementation en matière de validation des compétences qui doivent mener à l'établissement prochainement des premières listes de métiers prioritaires (voir supra).

- **Mobilisation des ressources**

a) Généralités

Les secteurs jouent un rôle essentiel pour réaliser les objectifs fixés dans le cadre des derniers accords interprofessionnels ou dans le cadre de la conférence nationale pour l'emploi d'octobre 2003 (voir supra). La politique définie par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel s'appuie sur les structures sectorielles de formation. Compte tenu de l'autonomie laissée aux secteurs, ces structures peuvent varier selon les branches d'activité considérées.

Elles prennent toutefois le plus souvent la forme de fonds de formation et/ou de centres de formation alimentés par des moyens en provenance de cotisations sociales spécifiques prélevées sur les salaires en général, sur la base de conventions collectives de travail, c'est-à-dire d'instruments qui sont le fruit du consensus des partenaires sociaux du secteur. Un système de crédit-formation permettant de simplifier la gestion de la formation professionnelle des travailleurs par les entreprises est prévu dans certains secteurs.

Le contenu des politiques mises en œuvre via ces structures est également variable. De manière générale, ces politiques peuvent consister, par exemple, à prévoir :

- la perception au niveau du secteur de cotisations supplémentaires (ou augmentation des cotisations existantes) destinées à financer, via le fonds social ou le fonds de formation sectoriel, de nouvelles initiatives de formation professionnelle ;
- la détermination d'un certain pourcentage de l'horaire de travail devant être consacré à des programmes de formation professionnelle ;
- la mise en place de programmes concrets de formation et d'emploi destinés à certains groupes cibles ;
- l'engagement de fournir un effort supplémentaire de formation, soumis au contrôle du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale et faisant l'objet d'une évaluation au niveau du secteur.

Dans le cadre de la conférence nationale pour l'emploi d'octobre 2003, il avait été demandé aux secteurs de faire rapport pour mars 2004 de leurs efforts de formation. Il ressort que, sur les 60 secteurs ayant déposé un rapport en mars 2004, 43 secteurs ont développé une offre de formation en faveur des travailleurs, 31 dans le cadre de l'enseignement, 30 en faveur des demandeurs d'emploi et 27 à l'intention des employeurs.

Sur cette base, les secteurs ont formé, en 2003, 254.208 travailleurs (avec des formations de 19 heures en moyenne), 11.314 demandeurs d'emploi (381 heures en moyenne), 6.022 élèves inscrits dans un dispositif de formation en alternance et 32.947 élèves de l'enseignement secondaire de plein exercice. Il y a lieu de noter que 44.946 formations sur l'ensemble concernaient une fonction critique.

b) Exemples d'initiatives sectorielles

Parmi les nombreuses initiatives développées au niveau des secteurs, il y a lieu de mentionner, à titre d'exemple, les initiatives suivantes.

- **Secteur bancaire**

La CCT prévoit le développement d'un droit à la formation pour chaque travailleur. Dans les petites et moyennes banques, ce droit est de deux jours par an. Dans les grandes institutions, ce droit est porté à trois jours. Pour stimuler et soutenir ce plan, l'initiative elanplus (www.elanplus.be) a été créée. Cette initiative permet entre autres la participation gratuite à des séminaires portant sur des sujets divers en lien avec le secteur bancaire.

- **Secteur du nettoyage**

En partenariat avec les associations d'alphabétisation (lire et écrire), les partenaires sociaux du secteur ont convenu de la mise en place de formations gratuites pour les travailleurs durant les heures de travail et sans perte de salaire. Il s'agit pour les travailleurs et travailleuses du secteur d'apprendre à lire et à écrire sans avoir à rougir de leurs difficultés.

- **Travailleurs sous statut d'employé relevant de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CPNAE ou CP 218)**

L'accord sectoriel du 15 mai 2003 donne droit à un minimum de 4 jours de formation durant la période 2004-2005. Il peut s'agir de formations internes ou externes. L'employeur peut, en concertation avec la délégation syndicale, introduire un plan de formation propre ou compléter un plan modèle sectoriel supplétif. Si la formation se tient en dehors du temps de travail, l'employeur devra octroyer à l'employé une compensation égale en temps de travail. Si l'employeur n'a pas proposé suffisamment de jours de formation au terme de la période CCT, le travailleur bénéficiera pour chaque jour de formation non accordé d'un jour de congé payé supplémentaire.

Le Cefora (centre de formation de ce secteur) organise le « check-up 45+ ». Il s'agit d'une démarche volontaire et conjointe d'un ou plusieurs employés de plus de 45 ans et de leur employeur pour faire effectuer par un consultant extérieur un "screening" des besoins spécifiques de formation de ces travailleurs. Cette action de valorisation met l'accent sur la recherche des compétences et des aptitudes de ces travailleurs en vue de proposer des formations susceptibles d'anticiper les changements.

Le Cefora a formé 3.717 demandeurs d'emploi dont 714 à des fonctions dans le commerce de gros, particulièrement difficiles à pourvoir. Près de quatre participants sur cinq ont trouvé un emploi dans les six mois et la moitié environ ont décroché un contrat de travail à durée indéterminée. L'apprentissage industriel a attiré 312 élèves en 3 ans. Cinquante-cinq apprentis ont obtenu un certificat en 2003 et 70 % d'entre eux ont trouvé du travail, entre autres pour les fonctions de magasinier, de manutentionnaire de marchandises dans le commerce de gros ou de vendeur comptoir.

- **Secteur de la coiffure et des soins de beauté (CP 314)**

Mise en place au sein du secteur d'un système de formation très structuré influençant les salaires, sans toucher aux systèmes de classification des fonctions. Cette formation vient en lieu et place des formations généralement accordées par des marques de produits spécifiques au secteur. Création d'une carte qualification pour chaque travailleur servant non seulement à enregistrer des crédits de formation mais aussi à les suivre. Le système est géré par le Fonds de sécurité d'existence sectoriel qui accorde un complément de prime de fin d'année aux travailleurs en fonction des heures de formations suivies. Les formations sont étroitement liées aux tâches à exécuter (techniques de coiffure ou d'esthétique ou de communication) et sont à suivre auprès d'agents de formations reconnus dont les noms sont accessibles aux candidats à la formation via un site web auquel ils peuvent se connecter moyennant mot de passe (<http://www.coiffure.org/>). Le système implique les

institutions d'enseignement et prend en compte les besoins des stagiaires du secteur.

- **Secteur de la production de papier**

Près de 95 % des entreprises ont utilisé leurs droits de tirage sur le fond alimenté par des cotisations payées par les entreprises appartenant à ce secteur. Plus de 2500 travailleurs ont ainsi bénéficié d'une formation. L'effort de formation dans ce secteur s'est élevé ainsi en 2003 à 2,62 % de la masse salariale.

- **Secteur de la construction**

L'accent a été mis sur l'accompagnement des nouveaux ouvriers peu expérimentés par le biais d'un parrainage par un ouvrier qualifié de l'entreprise.

La durée de ce parrainage en vue d'une formation varie de un à six mois. Trois mille parrains ont ainsi consacré en moyenne 2 heures par jour à accompagner les jeunes débutant dans ce secteur. Parallèlement, les ressources du fond de formation ont été consacrées à divers types d'actions de formation.

1) 350 contrats de parrainage ont été conclus entre le fonds sectoriel et des entreprises affiliées; l'accompagnement en entreprise est complété par des formations de 1 ou 2 semaines dans un centre de formation.

2) Organisation et financement de formations en alternance rémunérées (2 ans) pour les jeunes de 16 à 25 ans (1400 contrats par an); ceci est cofinancé par l'entreprise concernée et le fonds sectoriel.

3) Formations de perfectionnement organisées par le fonds sectoriel dans un centre agréé par ce dernier et en concertation avec les entreprises (17.000 bénéficiaires en 2003).

4) Collaboration intense avec les écoles professionnelles et techniques via des accords de partenariat.

5) Versement de primes aux demandeurs d'emplois ainsi qu'aux centres de formation en cas de recyclage dans un métier de la construction.

L'ensemble de ces actions représente plus ou moins 2,2 % de la masse salariale du secteur; ce pourcentage n'inclut pas l'ensemble des actions menées par les entreprises individuelles.

- **Secteur des assurances**

Plus de 3.400 personnes occupées dans 40 entreprises du secteur ont pu bénéficier d'une formation à charge du fonds sectoriel. D'autre part, le secteur, depuis de nombreuses années, s'efforce de développer le recrutement et la formation de jeunes demandeurs d'emploi. Dans le cadre de l'accord 2003-2004, le secteur de l'assurance s'engage à recruter, pour une durée totale d'un an, 150 jeunes demandeurs d'emploi, ainsi qu'à leur procurer une formation complémentaire pendant leurs heures de travail d'une durée de 3 mois en vue d'un engagement ultérieur dans le secteur. La réalisation de ce plan fait l'objet d'une évaluation

régulière au sein de la commission paritaire. Enfin, en vertu de l'accord sectoriel 2003-2004, un crédit de formation de quatre jours par an (interne ou externe) est déterminé collectivement au niveau de l'entreprise en 2003 et en 2004. Ce crédit est passé de 3 à 4 jours à l'occasion du dernier accord sectoriel. Il s'agit d'un "pot commun" qui sera réparti en fonction des besoins réels des travailleurs. Un rapport à ce sujet est présenté annuellement aux conseils d'entreprise.

- **Secteur du textile**

Le fonds sectoriel alimenté par des cotisations des employeurs rembourse partiellement aux entreprises les frais liés à la formation de leur personnel (droits de tirage) dans les limites de leurs contributions et ce sur la base d'un plan de formation.

En 2003, près de 368 entreprises ont ainsi introduit un plan de formation.

D'autre part, des formations sont organisées et financées par le fonds de formation du secteur textile; en 2003, 142 entreprises ont participé à cette action pour les ouvriers (dont 41 % de PME) et 137 entreprises pour les employés (dont 39 % de PME).

Des accords de collaboration ont été conclus avec le centre de formation public (VDAB) ainsi qu'avec des entreprises individuelles en vue d'assurer la formation des travailleurs du secteur.

Un effort particulier d'information par divers moyens (circulaires, mail, magazine spécialisé) sur l'existence de ces divers instruments a été effectué par la fédération patronale "Febeltex" notamment aux entreprises mais aussi à d'autres organisations susceptibles d'être concernées par ces formations.

- **Secteur de la sidérurgie**

Selon l'enquête annuelle menée dans les entreprises et dont les résultats sont évalués paritairement par les partenaires sociaux du secteur, il apparaît que 588.790 heures de formation ont été suivies par les ouvriers du secteur ce qui représente 2,7 % du total des heures prestées par cette catégorie de travailleurs. Le coût de ces formations représente 3 % de la masse salariale des travailleurs concernés.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

a) Généralités

Outre le financement de la formation sectorielle, les entreprises participent de plus en plus activement à la politique de formation professionnelle.

- Des CCT conclues au niveau de l'entreprise peuvent mettre en œuvre un accord sectoriel et, à défaut de CCT sectorielle, appliquer directement les dispositions prévues au niveau interprofessionnel (notamment en ce qui concerne l'obligation relative aux groupes à risques).

- Une étroite collaboration est dans certains cas organisée entre le secteur et les entreprises dans la définition des objectifs et des moyens à mettre en œuvre en ce qui concerne la formation des travailleurs. C'est ainsi que certaines CCT prévoient l'établissement par les entreprises d'un plan de formation.

Les modalités relatives à l'adoption et au suivi du plan de formation peuvent varier selon les secteurs. Ces plans sont toutefois généralement discutés et établis dans le cadre d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale (souvent au sein du conseil d'entreprise).

L'approbation du plan de formation par les partenaires sociaux au niveau du secteur est parfois également requise et pourra alors être donnée par le fonds de formation ou le centre de formation sectoriel

A défaut de délégation syndicale au sein de l'entreprise, un plan sectoriel subsidiaire peut être prévu au niveau du secteur (élaboré par exemple par le fonds de formation sectoriel). Les CCT sectorielles prévoient également parfois dans ce cas de figure que le plan d'entreprise est soumis à l'examen préalable d'un organe paritaire extérieur à l'entreprise (par exemple le comité de contact régional).

Lorsqu'il est prévu, le plan de formation professionnelle est nécessaire à l'obtention des aides prévues au niveau du secteur. Le respect du plan fait l'objet d'un contrôle sectoriel.

b) Actions spécifiques

On relèvera, au titre de bonnes pratiques en entreprise, que :

- une organisation syndicale a développé une boîte à outils comprenant des fiches pratiques en vue de négocier des plans de formation dans les entreprises. Cette action se base sur le principe qu'un droit à la formation tout au long de la vie doit être accordé à tous les travailleurs à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises via un plan de formation à élaborer en concertation entre partenaires sociaux. Cette action s'inscrit dans le cadre de la concrétisation des efforts de formation définis au niveau de l'utilisation de la cotisation patronale de 0,10 % pour les groupes à risques et de l'engagement patronal de consacrer 1,9 % de la masse salariale pour la formation en entreprise. Trois fiches sont consacrées aux objectifs (0,10 %, alternance et plan de formation avec objectif de requalification et de formation continuée) et deux fiches traitent concrètement du plan de formation en entreprise.
- une organisation syndicale a développé pour usage dans le secteur du métal, un code interne de formation professionnelle basé sur les droits suivants : droit à la formation professionnelle pour accéder, se maintenir, évoluer et se reconvertir dans l'emploi, droit pour tous travailleurs, jeunes, travailleurs vulnérables, travailleurs âgés, femmes, immigrés, peu qualifiés, temporaires, etc., droit à une formation professionnelle équitable c'est-à-dire réalisée dans le cadre de la négociation collective, sans perte de salaire et adaptée en terme de contenu et de méthodologie.

- En dialogue avec le VDAB, l'UNIZO a débuté cette année le projet "Néerlandais sur le lieu de travail" dans les PME. Dans le cadre de ce projet, les PME peuvent offrir une formation au néerlandais sur le lieu de travail à leurs travailleurs qui ne sont pas néerlandophones et qui sont le plus souvent allochtones.

Exemples de bonnes pratiques

Voir points II.B.3.C (pratiques sectorielles) et II.C.2 (pratiques d'entreprises)

Chypre

Sources d'informations

- Syndicats : SEK (Confédération des travailleurs chypriotes), membre de la CES
- Employeurs : OEB (Fédération des employeurs et industriels de Chypre), membre de l'UNICE ; CCCI (Chambre de commerce et d'industrie de Chypre), membre de l'UEAPME

Actions engagées au niveau national

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

À Chypre, cette tâche est avant tout du ressort de l'autorité pour le développement des ressources humaines (ADRH) pour ce qui concerne la population adulte, c'est-à-dire le groupe intéressant les organisations de salariés et d'employeurs.

L'ADRH a pour mission de créer les conditions nécessaires à la formation et au développement des ressources humaines qui sont planifiés et systématiques à Chypre. Ses principaux objectifs stratégiques pour 2004-2006 sont les suivants :

- participation à la formulation d'une stratégie nationale pour la promotion de l'éducation et de la formation tout au long de la vie;
- ajustement du système de formation aux besoins du marché du travail, offrant l'amélioration de la qualité et de l'efficacité de la formation;
- formulation d'une politique intégrée et promotion de l'établissement graduel et du fonctionnement d'un système de qualifications professionnelles à Chypre;
- réalisation d'études et de recherches.

Les partenaires sociaux chypriotes participent au conseil d'administration de l'ADRH, et donc au processus décisionnel de l'autorité, qui est semi-étatique par nature et fonctionne sur une base tripartite.

Les actions engagées par l'ADRH pour identifier et anticiper les besoins en compétences et en qualifications peuvent se résumer comme suit.

- Analyse des évolutions du marché du travail par des études sur des questions d'importance stratégique, en examinant plus particulièrement le développement des ressources humaines, les aspects économiques, les secteurs et les catégories professionnelles. Un accent est mis également sur les prévisions en matière d'emploi. Une étude intitulée "Prévisions d'emploi à Chypre 2000-2010" a été achevée et publiée en 2004; elle couvre 27 secteurs d'activité économique et 36 professions.
Sur la même méthode, une étude prévisionnelle de court terme a été publiée en 2004 également ("Prévisions d'emploi à Chypre 2004 et 2005"), laquelle couvre les mêmes 27 secteurs et 36 professions.
- Enquêtes annuelles pour l'identification des besoins en aptitudes, avec la participation des partenaires sociaux. Cette étude sera menée en 2004 également.

- Préparation, en concertation avec les partenaires sociaux, d'un document annuel qui présente les priorités thématiques des programmes de formation à l'intention des entreprises. Ce document a été préparé pour 2004 également.
- Réalisation d'études sur les ressources humaines, qui se concentrent sur les caractéristiques de groupes sélectionnés, par exemple les salariés, les chômeurs, les femmes, les personnes économiquement inactives, etc. Des études ont été menées en 2004 également. En outre, sont mis en œuvre – grâce à un cofinancement du Fonds social européen - des mécanismes destinés à fournir des conseils personnalisés et des aptitudes fondamentales à des groupes désavantagés tels que les chômeurs, les femmes économiquement inactives, les jeunes qui quittent l'école secondaire.

De plus, les partenaires sociaux mènent également des enquêtes annuelles parmi leurs membres, afin d'identifier leurs besoins en formation et leur offrir ainsi les formations nécessaires. Des enquêtes ont été menées en 2004 également.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

L'ADRH a pour responsabilité (légale) de promouvoir et établir graduellement un système de qualifications professionnelles. Plus précisément, la loi confère clairement à l'ADRH pouvoir et autorité de fixer des normes de qualifications professionnelles pour toute catégorie de personnes employées, d'en prévoir l'évaluation et de délivrer les certificats de qualification professionnelle correspondants.

L'évaluation des conclusions d'une étude de faisabilité spécifique, la formation d'une politique intégrée, la promotion et la mise en place progressive d'un système de qualifications professionnelles à Chypre, en coopération avec toutes les autres agences compétentes, sont l'un des objectifs stratégiques de l'ADRH pour 2004-2006, formulés sur la base des objectifs stratégiques de Chypre.

L'étude de faisabilité a été menée en 2004, et un comité de suivi a été formé auquel participent tous les partenaires sociaux.

En outre, la Chambre de commerce et d'industrie (CCCI) est à la tête d'un mécanisme – le seul du genre conduit par une organisation chypriote – qui certifie les compétences dans plusieurs domaines informatiques (par ex. traitement de texte, feuilles de calcul, bases de données, présentations, etc.) au travers d'examens professionnels qu'elle fait passer.

- **Information, accompagnement et conseil**

Les partenaires sociaux sont avant tout impliqués dans les activités pertinentes de l'ADRH par leur participation au conseil d'administration.

L'ADRH a préparé une page Internet contenant informations et conseils sur les possibilités de formation. Elle y affiche également ses recherches sur le marché du travail, parmi lesquelles les prévisions d'emploi de moyen à long terme jusqu'à 2010. Elle y présente les résultats des enquêtes, des informations sur ses mécanismes et les options dont disposent les parents, les élèves de l'enseignement secondaire, les jeunes diplômés de l'enseignement secondaire accomplissant leur service dans la Garde nationale. L'ADRH, au travers de ses services de conseil, vise également à

augmenter la productivité et à améliorer la compétitivité des entreprises par le développement et une meilleure utilisation des ressources humaines. Ce mécanisme aide les entreprises à identifier les besoins en formation et en développement de leur personnel, ainsi qu'à préparer / mettre en œuvre un plan de formation.

De plus, les partenaires sociaux informent et conseillent leurs membres régulièrement sur les possibilités de formation accessibles à Chypre.

- **Mobilisation des ressources**

Les activités de l'ADRH sont financées par le fonds de développement des ressources humaines, auquel les entreprises sont tenues de verser 0,5 % du total des salaires qu'elles paient. Les fonds servent essentiellement à financer la formation professionnelle initiale ou continue des salariés, ainsi que d'autres activités de développement. En 2003, les dépenses totales de l'ADRH se montaient à £ 5,3 millions (€ 9,1 millions), dont £ 4,8 millions (€ 8,3 millions) pour des activités de formation.

Une nouvelle forme de financement est le cofinancement des mesures d'éducation et de formation professionnelles par le Fonds Social Européen (FSE), comme le précise le document de programmation unique pour l'objectif 3 – ressources humaines 2004-2006. En ce qui concerne la formation, trois nouveaux régimes seront mis en place par l'ADRH, cofinancés pour moitié par le FSE. Ces régimes visent à promouvoir la formation et la capacité d'insertion professionnelle des jeunes quittant l'enseignement secondaire, des chômeurs, et des femmes économiquement inactives.

Outre le prélèvement versé à l'ADRH, il est estimé que les employeurs du secteur privé dépensent 1 à 1,5 % de la masse salariale de plus pour des mesures de formation de leur personnel.

Enfin, le gouvernement en tant qu'employeur finance la formation et le développement des fonctionnaires. Les dépenses pour 2003 dans ce domaine sont estimées à £ 0,5 million (€ 0,87 million).

Actions engagées au niveau sectoriel

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

C'est essentiellement l'ADRH qui traite des recherches et analyses sectorielles (voir point A ci-dessus).

Par ailleurs, plusieurs associations sectorielles (par ex. l'Association des agents de voyage chypriotes, l'Association hôtelière chypriote, l'Association des banques commerciales, l'Association chypriote des comptables agréés, la Fédération chypriote des femmes entrepreneurs et professionnelles, etc.) réalisent des recherches régulières parmi leurs membres, en vue d'identifier leurs besoins en formations, compétences et qualifications.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

En ce qui concerne la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications, un bon exemple est celui du secteur bancaire.

L'Association chypriote des banques commerciales, en accord avec l'Union des salariés du secteur bancaire de Chypre, reconnaît les qualifications délivrées par l'Institut agréé des banquiers d'Angleterre et de Galles et par l'Institut américain des banquiers, ainsi que le certificat de crédits documentaires délivré par la Chambre de commerce internationale. Cette reconnaissance entraîne des augmentations de salaires et des promotions.

De même, les certificats délivrés par la CCCI, qui certifient les compétences informatiques, sont reconnus aux fins d'emploi par les grandes entreprises et organisations chypriotes.

- **Information, accompagnement et conseil**

Les associations sectorielles évoquées ci-dessus fournissent des services d'information et de conseil à leurs membres.

- **Mobilisation des ressources**

À Chypre, les ressources sont fort peu mobilisées au niveau sectoriel, mais beaucoup au niveau national (par les prélèvements versés à l'ADRH – voir ci-dessus).

Mentionnons cependant que, d'après les estimations, les employeurs du secteur privé dépensent 1 à 1,5 % de la masse salariale (en plus des prélèvements pour l'ADRH) pour des mesures de formation de leur personnel, tandis que le gouvernement en tant qu'employeur finance la formation et le développement des fonctionnaires. Les dépenses pour 2003 dans ce domaine sont estimées à £ 0,5 million (€ 0,87 million). Les grandes banques commerciales consacrent systématiquement une partie de leur budget à la formation et au développement de leurs salariés.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Les grandes institutions bancaires de Chypre, au travers de leurs départements compétents, suivent constamment les besoins en formations et compétences de leur personnel, en particulier à la lumière des changements qui interviennent dans l'environnement des banques et services financiers, et elles offrent systématiquement la formation nécessaire à leur personnel.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

Le secteur bancaire donne une fois encore l'exemple des bonnes pratiques. Le secteur dans son ensemble, mais aussi les banques individuellement, reconnaissent les qualifications mentionnées sous le titre "Actions engagées au niveau sectoriel".

- **Information, accompagnement et conseil**

Les grandes institutions bancaires de Chypre fournissent des services d'information et de conseil à leur personnel.

- **Mobilisation des ressources**

Comme évoqué plus haut, les grandes banques commerciales consacrent une partie de leur budget à la formation et au développement systématiques de leurs salariés.

Exemples de bonnes pratiques

Les meilleures pratiques au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise viennent du secteur bancaire dans tous les domaines : identification des besoins en compétences et en qualifications, validation des compétences et des qualifications, information, accompagnement et conseil, mobilisation des ressources (voir points 2.B et 2.C ci-dessus en particulier).

Au niveau national, en outre, un exemple de bonnes pratiques est l'existence de l'ADRH elle-même, à laquelle la loi a confié le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, et qui représente le partenariat social concrètement, par sa structure et sa composition. Parmi les activités notables de l'ADRH, citons : le financement des programmes de formation (accélérée, initiale, continue), le cofinancement du régime des apprentis, les recherches considérables menées, le régime d'appui aux infrastructures de formation (qui vise à renforcer les infrastructures de formation des entreprises et des institutions de formation), les services de conseil qui tentent d'améliorer la productivité et la compétitivité des PME par le développement et une meilleure utilisation de leurs ressources humaines, son site Internet véritablement bourré d'informations, les activités liées à la mise en place d'un système de qualification professionnelle par les compétences.

République Tchèque

Sources d'informations

- Syndicats : CMKOS (Confédération tchéquo-morave des syndicats), membre de la CES
- Employeurs : SPCR (Confédération de l'industrie de la République tchèque), membre de l'UNICE ; Union des associations d'employeurs, membre du CEEP

Introduction

En République tchèque, le problème fondamental réside dans l'absence de réglementation générale sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. Le pays ne possède pas non plus de liaison claire et structurée entre la formation initiale et l'éducation continue. Il n'existe pas de système intégral formel pour la reconnaissance et la validation des résultats de l'apprentissage informel et non formel, ce qui permettrait d'améliorer les possibilités d'emploi et la flexibilité des individus sur le marché du travail. Ces facteurs doivent être pris en compte, car ils influent fortement sur la rédaction du rapport national conjoint pour la République tchèque à tous les niveaux (national, sectoriel, entreprise).

Actions engagées au niveau national

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

En 2003, le gouvernement a mis en place le Conseil pour le développement des ressources humaines en République tchèque. Dans le cadre de sa mission, ce conseil a commencé à préparer un projet législatif sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. Le gouvernement a ensuite chargé le ministère de l'éducation de rédiger la législation pour la fin 2004, pour qu'il puisse présenter la proposition complète au premier semestre 2005.

Jusqu'ici, le projet a fait l'objet de consultations des représentants des associations professionnelles, employeurs, syndicats, régions et ministères. Il a été discuté également au sein du ministère de l'éducation et est désormais entré dans la phase des débats publics. Les partenaires sociaux ont encore la possibilité de participer à ce débat, et donc d'influencer la conception de la nouvelle législation, notamment en prenant part au groupe de travail du Conseil pour l'accord socio-économique de la République tchèque (CASE) chargé de l'éducation et du développement des ressources humaines.

Dans le cadre de la stratégie nationale du CASE et de la stratégie pour le développement des ressources humaines, de nouveaux groupes de travail régionaux sont progressivement établis aux côtés des conseils régionaux pour le développement des ressources humaines. La tâche principale de ces groupes, composés de partenaires sociaux et d'autres acteurs, est de lancer, coordonner et assurer la coopération entre les autorités publiques locales et les autres administrations publiques, les bureaux de l'emploi et les partenaires sociaux, en vue de mettre en place des systèmes d'information et des ressources matérielles.

Partie intégrante de leurs travaux en matière de compétences et de qualifications, les partenaires sociaux participent aux réunions des groupes sectoriels de l'Institut national de la formation technique et professionnelle (INFTP), une des unités opérationnelles du ministère de l'éducation. Les travaux et le programme de ces groupes sectoriels sont conformes au statut défini par les partenaires sociaux au sein du CASE pour l'éducation et le développement des ressources humaines. Les groupes sectoriels ont été établis pour améliorer l'efficacité et la coopération entre les acteurs concernés par la formation professionnelle, les représentants du monde du travail et de l'éducation. Ils sont chargés de suivre l'évolution de la situation en matière d'emploi et de lieux de travail, ainsi que celle des exigences de qualification. Ils participent à la définition des profils professionnels et supervisent la cohérence des exigences de qualification par rapport aux propositions des nouveaux programmes d'enseignement. Il existe actuellement 25 groupes sectoriels de ce type, pour un total d'environ 270 membres.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

Le département de l'administration des services de l'emploi, au sein du ministère du travail et des affaires sociales, a été le premier à s'attaquer à la reconnaissance et à la validation des aptitudes et compétences en relation avec le marché du travail, en coopération avec Trexima – un vaste réseau d'experts qui préparent depuis cinq ans le "système d'information sur les postes types". Ce système se trouve aujourd'hui dans les dernières phases de préparation : il fait l'objet de tests pratiques dans les bureaux de l'emploi. Le système repose sur une analyse de segments de qualification dans plus de 1.600 professions et métiers, en vue de comparer les emplois disponibles à la main-d'œuvre disponible possédant les qualifications requises, et permettre ainsi de choisir les candidats qui répondent le mieux à un poste et vice versa.

Un autre volet du projet est l'alignement des compétences de ceux qui quittent l'école sur les exigences professionnelles concrètes, dans le sens d'une formation continue. Le projet intègre notamment le "CV européen", pour offrir la possibilité d'une comparaison internationale des qualifications que possèdent les candidats de divers États membres. De nombreux experts patronaux et syndicaux ont participé à l'élaboration de ce projet.

L'INFTP prépare le cadre national des qualifications en rapport avec le projet législatif sur l'éducation et la formation tout au long de la vie et la formation professionnelle. Le cadre national des qualifications est dérivé du cadre national des professions, géré par le ministère du travail. Il contient la liste des qualifications complètes et partielles, leur intitulé, leur symbole, les relations mutuelles, les liens avec le cadre des professions, leur contenu et un descriptif. Il sera géré par l'INFTP, qui en assure la préparation au titre de projet bénéficiant de fonds du FSE. L'ensemble du projet repose sur la stratégie européenne pour la société de la connaissance et l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que sur le programme national tchèque pour le développement de l'éducation.

Le 1^{er} octobre 2004, le point de contact national s'est ouvert, commençant à travailler sur l'Europass en tant qu'organisme national chargé de la mise en œuvre de cet instrument. Les travaux sont gérés conjointement par l'INFTP du ministère de

l'éducation et par le Centre des études universitaires. Les partenaires sociaux jouent naturellement un rôle important dans ces activités.

- **Information, accompagnement et conseil**

Dans le cadre de l'ouverture du point de contact national pour l'Europass, les partenaires sociaux se préparent au processus politique d'introduction d'un nouvel instrument, "Europass mobilité", qui devrait entrer en vigueur au premier semestre 2005 et transformera le point de contact national en Centre national pour l'Europass. L'une des tâches principales, aujourd'hui, est de diffuser les informations sur ces instruments et d'apporter aide et appui à ceux qui s'y intéressent. Le Centre national pour l'Europass coopérera étroitement avec les partenaires sociaux, les bureaux de l'emploi, etc. en matière de conseil.

Sur la base d'un accord des partenaires sociaux, une conférence se concentrant sur l'Europass est en train d'être organisée qui se tiendra dans la première moitié de 2005 sous leur contrôle. Cependant, au jour d'aujourd'hui les bureaux du travail soutenus par le ministère du travail et en particulier l'administration des services de l'emploi détiennent le rôle principal en ce qui concerne la provision de conseil et d'orientation. CMKOS et SPCR utilisent tous les deux leurs systèmes intranet et Internet ainsi que les systèmes d'orientation et d'éducation pour délivrer l'information nécessaire dans ce domaine.

- **Mobilisation des ressources**

Concernant la mobilisation de ressources pour l'apprentissage tout au long de la vie et la formation continue, un nouveau groupe de travail a été institué au sein du Conseil pour le développement des ressources humaines. Il se compose des partenaires sociaux et d'autres experts compétents, et il est chargé de préparer des propositions à soumettre au gouvernement tchèque.

Les résultats des débats de ce groupe de travail peuvent être résumés comme suit.

- Financer l'apprentissage tout au long de la vie et la formation professionnelle de manière à répartir la charge entre les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics; les employeurs ne peuvent être les seuls à fournir un appui financier dans ce domaine. À cette fin, il convient de :
 - motiver les employeurs grâce à un possible recours à une taxe préférentielle (les investissements dans l'éducation et la formation étant déductibles de l'impôt général et les frais des programmes certifiés remboursés);
 - lancer la mise en place d'un fonds pédagogique au sein du CASE, basé sur un pourcentage des salaires; une législation précisera les règles de fondation et d'utilisation;
 - motiver les salariés afin qu'ils cofinancent leurs propres éducation et formation par la déductibilité des dépenses de formation de l'impôt sur le revenu (instrument similaire à celui des prêts hypothécaires);
 - motiver les salariés également en faveur d'une approche active de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, base indispensable d'une main-d'œuvre flexible et adaptable.

- Assurer sur le plan législatif que les salariés bénéficient de temps hors travail pour la formation, ainsi qu'une compensation salariale (droit des travailleurs), deux éléments importants de motivation.
- Soutenir les programmes internes des employeurs pour le développement des ressources humaines au travers d'abattements fiscaux.
- Contribuer à un environnement motivant pour les employeurs en fournissant des programmes de formation ciblés, utiles aux activités des entreprises, donc de nature à soutenir l'intérêt pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (par ex. des formations sur les changements législatifs, etc.).
- Modifier la législation n° 140/1968 Coll. relative aux concessions sur le lieu de travail et au soutien économique des travailleurs qui suivent des études tout en travaillant, pour intégrer les modifications réglementaires subséquentes et offrir ainsi une possibilité de mieux utiliser l'éducation et la formation tout au long de la vie, motiver toutes les parties et assurer que le pourcentage d'impôt destiné directement à la politique de l'emploi soit utilisé à des fins d'enseignement dans des conditions précises.
- Améliorer les possibilités d'utiliser l'emploi à durée déterminée et à temps partiel, notamment pour ceux qui quittent l'école, les demandeurs d'emploi ou éventuellement des étudiants du secondaire pouvant remplacer un salarié suivant une formation de l'entreprise, utiliser la rotation des postes, le partage des postes, etc. et pour ce faire modifier les dispositions juridiques correspondantes.
- Soutenir les initiatives prises par les employeurs pour développer un système d'éducation et de formation tout au long de la vie afin que ce système réponde efficacement aux besoins des employeurs sur les points suivants :
 - exigences liées aux conditions professionnelles et aux qualifications;
 - participation à la préparation théorique et pratique dans les écoles;
 - participation à la définition des besoins en recyclage;
 - réalisation d'interconnexions entre la systématisation de l'éducation et de la formation (secteur-sujet-conclusions/connaissances) et la systématisation de l'environnement des entreprises (secteur-activité-produit/service);
 - implication des employeurs dans l'évaluation des résultats de l'enseignement, au sein du système scolaire, et dans l'évaluation de la qualité des programmes d'enseignement;
 - renforcement du rôle des employeurs en tant que partenaires sociaux dans le contexte régional;
 - développement du système de validation de l'apprentissage non formel.
- Pour atteindre tous ces objectifs, faire appel aux fonds du FSE disponibles ainsi que, partiellement, au fonds européen de développement régional (FEDER), pour fournir des incitations économiques suffisantes.

Exemples de bonnes pratiques

Au début 2004, la **Confédération tchéquo-morave des syndicats (ČMKOS)** a adopté sa propre stratégie de développement des ressources humaines, qui précise trois priorités :

- la mobilité de la main-d'œuvre,
- la compétitivité des entreprises;
- l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Ces priorités ont également été intégrées, lors de la phase préparatoire, dans le document sur la mise en œuvre de la stratégie pour le développement des ressources humaines en République tchèque. La ČMKOS a renforcé sa position et son rôle pour devenir l'initiatrice de toute une série d'activités du Conseil pour le développement des ressources humaines.

Au second semestre 2004, la **Confédération de l'industrie de la République tchèque** (SP) a elle aussi mis au point sa propre stratégie pour le développement des ressources humaines, en coopération avec son institut ISP. Les trois points saillants de cette stratégie sont les suivants :

- un fonctionnement efficace de l'enseignement, pierre angulaire du système d'éducation et de formation tout au long de la vie;
- un système de formation complémentaire;
- une série d'instruments économiques et juridiques pour promouvoir et soutenir l'intérêt des employeurs envers l'application du système de formation complémentaire pour leurs salariés.

La stratégie présente des propositions pour atteindre chacune de ces priorités.

Dans le **secteur énergétique**, ont été adoptés des principes de coopération entre les compagnies électriques et les établissements formant à ces professions, dans le cadre de l'Association tchèque des employeurs du secteur de l'énergie. Cette mesure favorise la coopération, surtout au niveau régional. Au niveau national, un système unifié et certifié d'examen final a été mis en place pour les apprentis, qui peuvent obtenir ainsi un diplôme dans une profession électrotechnique. Ce système est compatible avec le système dual et modulaire utilisé dans l'UE, et le système national de certification permet de comparer les qualifications au niveau international.

Dans les secteurs affiliés à l'**Union des associations d'employeurs**, le meilleur système d'enseignement est celui de l'imprimerie : les exigences de qualification sont formulées en fonction du progrès technique dans l'imprimerie, l'enseignement et les cours sont adaptés à ces exigences aussi bien dans le secondaire pour les apprentis que dans le supérieur technique. Le secteur a sa propre université à Pardubice, les étudiants pouvant devenir bacheliers ou obtenir la maîtrise. La vérification des qualifications se fait au travers de la reconnaissance des compétences des écoles par l'Association des entreprises de l'imprimerie. Le système intégré d'enseignement dans l'imprimerie reçoit ainsi son habilitation et est supervisé par l'association. Cette dernière fournit informations et conseils au travers de son plan d'action professionnelle aux niveaux suivants :

- actions organisées types, conférences et séminaires;
- diffusion des informations nécessaires aux affiliés via un intranet;
- organisation d'actions comprenant des publications répondant aux besoins pratiques (journaux et brochures sur les techniques d'imprimerie).

Un soutien financier est réuni auprès de plusieurs sources : l'Association des entreprises de l'imprimerie elle-même, les régions, les écoles, des fonds de l'UE.

Danemark

Sources d'informations

- Syndicats : LO (Confédération danoise des syndicats), FTF (Confédération des salariés-employés et des fonctionnaires) et AC (Confédération danoise des associations professionnelles), membres de la CES ; Ledernes Hovedorganisation (Association danoise des cadres et exécutifs), membre de la CEC
- Employeurs: DA (Employeurs danois), membre de l'UNICE; KL (Autorités locales danoises), Amtsrådsforeningen (Conseil des Régions Danoises), et Personalestyrelsen (Autorités des employeurs publics), membres du CEEP

Actions engagées au niveau national

Dans le modèle danois, les partenaires sociaux conçoivent ensemble des solutions aux nouveaux défis en matière d'éducation et de formation. Avec les pouvoirs publics au niveau national, ces défis sont relevés également au sein du Conseil de l'éducation et de la formation professionnelles et au sein du Conseil pour l'éducation et la formation professionnelles des adultes.

- Nouvel accord collectif sur le marché du travail dans le secteur privé 2004

En mars 2004, les négociations collectives dans le secteur privé danois se sont conclues avec la signature, par LO et DA, d'un compromis général sur trois ans préparé par le service public de conciliation. Ce compromis suit largement les lignes d'un accord intervenu dans l'industrie en février. Il contient un engagement spécifique à discuter des questions liées à la mondialisation, notamment en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Aux termes de l'accord, la mondialisation nécessite une adaptation de la compétitivité des entreprises, entre autres par un renforcement de la flexibilité et de l'adaptabilité du marché du travail et des aptitudes des travailleurs. LO et DA soulignent un renforcement de la compétitivité internationale des entreprises danoises et souhaitent contribuer à soutenir un marché du travail stable par le développement continu d'un système efficace de coopération et de négociation, lui-même étayé par un système de formation professionnelle adapté aux nouvelles exigences découlant de la mondialisation.

- Comité tripartite sur la formation professionnelle continue

À l'automne 2004, le gouvernement et les partenaires sociaux danois ont constitué un comité qui, dans les douze mois qui viennent, entreprendra une révision approfondie des dispositions actuelles en matière de formation continue et de formation des adultes. En août, le Premier ministre a invité les partenaires sociaux à des pourparlers sur les moyens d'améliorer les compétences des travailleurs danois afin de répondre aux effets de la mondialisation. Son message est le suivant : si le Danemark veut demeurer l'un des pays les plus prospères au monde tout en assurant une distribution équitable des revenus, l'une des conditions préalables est un niveau élevé de connaissances et de compétences dans l'ensemble de la main-

d'œuvre, ainsi qu'un marché du travail flexible. Tous les partenaires sociaux chargés du rapport participent au comité tripartite.

Actions engagées au niveau sectoriel

En coopération avec les pouvoirs publics, les défis sont relevés au niveau sectoriel au sein d'un grand nombre d'organes et conseils, établis pour s'occuper des différentes parties de l'éducation et de la formation. Les partenaires sociaux travaillent ensemble depuis de nombreuses années au sein de ces groupes bipartites ou tripartites au niveau sectoriel, ce qui permet d'identifier facilement les nouveaux défis. Les partenaires sociaux conçoivent ensemble des solutions aux nouveaux enjeux de l'éducation et de la formation.

1) Secteur privé

- Développement des compétences dans la productivité

Les partenaires sociaux du secteur de la production et des services se sont particulièrement concentrés, tout au long de 2004, sur les offres de formations destinées à qualifier les travailleurs et soutenir ainsi la compétitivité dans la production. La philosophie de la production en ligne est au cœur du développement des compétences pour les travailleurs, qualifiés et non qualifiés. D'autres secteurs et groupes de travailleurs ont également commencé à appliquer cette philosophie afin de renforcer la compétitivité dans l'économie en général. Le concept "en ligne" se concentre sur une production sans erreur, la réduction des déchets, une adaptabilité efficace et des améliorations quotidiennes.

- Un nouveau système flexible de formation

Les partenaires sociaux du secteur de l'électricité et de la plomberie sont convenus de mettre en place un nouveau système cohérent de formation pour ceux qui ont achevé la formation professionnelle du secondaire supérieur. Le principe est de pouvoir passer des compétences fondamentales aux compétences spécialisées dans un sujet donné, par exemple de l'automatisation en général aux moteurs programmables. Le système est structuré de manière flexible pour les travailleurs et pour les entreprises, pour permettre la coordination des activités de formation avec le développement stratégique des entreprises. Les partenaires sociaux conviennent qu'il faut éviter de consacrer du temps à des sujets inutiles.

2) Secteur public

La politique du secteur public en matière de personnel et de cadres a été publiée en 2003², la perspective majeure étant les compétences des membres du personnel. Un effort a été fait pour englober le changement et contribuer au développement continu sur le lieu de travail, et plusieurs initiatives ont été lancées, de même qu'un plan d'action à mettre en œuvre en 2004 et 2005³.

² disponible en anglais à l'adresse : www.perst.dk

³ disponible en anglais à l'adresse : www.perst.dk

Les partenaires sociaux estiment qu'intégrer le développement des compétences dans la vie professionnelle quotidienne est une tâche importante et une responsabilité conjointe.

Une évaluation a été faite du paquet "compétences" décidé lors des négociations collectives 2002. Cette évaluation consiste en plusieurs enquêtes différentes et révèle qu'en général, le développement des compétences du personnel est mené à bien. En outre, les objectifs de développement des compétences sur les lieux de travail ont largement progressé. L'évaluation montre que plusieurs lieux de travail ont renforcé leur développement stratégique et systématique des compétences, et des entretiens avec le personnel se déroulent dans presque tous les lieux de travail de l'État, notamment grâce à des objectifs écrits de développement personnel.

3) Secteur public local et régional

Dans l'accord collectif général conclu en 2002 pour trois ans, les partenaires sociaux se sont entendus sur des modalités visant à développer les compétences (annexe 5.2 à la proposition du médiateur officiel du 31 mars 2002).

L'accord stipule que le développement des compétences passe par un engagement de la direction et du personnel à donner une grande priorité à l'amélioration des compétences.

Il demande également que les mesures nécessaires soient prises, pour tous les travailleurs, pour assurer un développement des compétences. Chaque travailleur devrait bénéficier d'une tâche individuelle liée à son potentiel. Direction et personnel ont des obligations mutuelles.

La fixation de tâches pour le potentiel de compétences est largement utilisée par le secteur public local. Ces tâches ne sont pas toujours très concrètes, mais elles donnent des pistes de développement. Lorsque le plan de développement est concret, il est en étroite connexion avec les tâches en cours. Normalement, les plans sont ouverts en ce qui concerne le développement professionnel des compétences, et modestes lorsque les tâches sont liées à un manque de coopération.

Dans l'ensemble, le marché du travail local n'utilise pas les plans de développement de manière stratégique, sauf dans les institutions de garde pour les enfants, où l'on trouve une relation forte entre la mission générale de l'institution et les tâches individuelles des travailleurs.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

Au niveau de l'entreprise, le modèle danois est une longue tradition de coopération à la recherche de solutions au développement de compétences. C'est souvent la base d'une coopération étroite avec les institutions d'enseignement locales ou régionales.

Exemples de bonnes pratiques

- **Le centre danois de développement des ressources humaines et de la gestion de la qualité**

Le centre danois de développement des ressources humaines et de la gestion de la qualité (SCKK) a mis en place un réseau touchant tous les aspects pertinents d'une amélioration qualitative des entretiens de développement des salariés. Les participants au réseau sont des lieux de travail individuels de l'État. Le réseau se réunit régulièrement pour partager les connaissances et coopérer sur des thèmes tels que : développement stratégique des compétences, identification des besoins en compétences, conception de méthodes de dialogue pour les entretiens, etc.

Les partenaires sociaux ont mené à bien un projet commun sur le développement des compétences des commerciaux et employés de bureau. Le projet se concentre sur des expériences de bonnes pratiques sur plusieurs lieux de travail. Il en résulte des histoires différentes, qui sont diffusées afin d'inspirer et alimenter d'éventuels méthodes et objectifs sur d'autres lieux de travail. Les sujets abordés sont notamment l'accompagnement, la formation du voisin, l'établissement de réseaux, la mobilité.

Un programme a été lancé à l'intention des cadres nouvellement nommés, afin de professionnaliser la gestion de l'État. Un programme de formation intensive touche le leadership personnel, la gestion du personnel et le travail en équipe parmi les cadres, ainsi que les premiers pas vers une approche de l'éducation et de la formation tout au long de la vie au niveau des dirigeants.

La motivation et le maintien du personnel dans les différents groupes d'âge sont considérés comme présentant un fort intérêt. Il est généralement reconnu que la situation du marché du travail appelle à utiliser les compétences du personnel ayant plusieurs années d'expérience au service de l'État. Récemment, le SCKK a organisé une conférence qui a rencontré un grand succès en faisant connaître l'expérience des politiques menées envers les membres du personnel plus âgés.

- **Le renforcement des compétences interculturelles parmi le personnel des soins de santé et des soins à domicile**

Le personnel des soins de santé dans les hôpitaux et des soins à domicile aux citoyens âgés doit rencontrer les besoins d'un nombre croissant de citoyens d'origine non danoise. En vue de créer un instrument efficace à l'intention de ces travailleurs, un cours de "compétences interculturelles" a été mis sur pied, qui s'attache à connaître et comprendre les différentes valeurs ethniques et culturelles, compte tenu des différentes normes sociales liées à l'alimentation et au physique de chacun. Le cours est offert dans tout le pays, dans 14 collèges d'éducation sociale et à la santé, et devrait renforcer l'intégration des citoyens d'origine non danoise.

Estonie

Sources d'information⁴

- Employeurs : ETTK (Confédération des employeurs estoniens), membre de UNICE
- Syndicats : EAKL (Confédération des syndicats estoniens), membre de la CES

L'Estonie compte plusieurs institutions et organisations qui traitent de l'éducation des adultes et de l'apprentissage tout au long de la vie. Ainsi, le ministère de l'éducation et de la recherche comporte un département de l'enseignement professionnel et de l'éducation des adultes, qui a pour mission de planifier et appliquer les principes et objectifs de la politique nationale d'éducation dans les domaines de sa compétence. La fondation Innove a repris en 2004 les activités de la fondation qui avait été créée pour la réforme de l'éducation et de la formation professionnelles en Estonie. L'association Andras de ceux qui enseignent aux adultes, une ONG estonienne, rassemble des représentants de différentes branches de l'éducation des adultes et vise à améliorer les compétences de ses membres en matière de pédagogie pour adultes. La chambre de commerce contribue activement à la définition de la politique d'éducation et aux décisions qui influencent la formation professionnelle et les qualifications des travailleurs. Enfin, 311 entreprises (sur un total de 66.355), 28 chefs d'entreprises indépendants (sur un total de 21.682) et 86 associations et fondations sans but lucratif (sur un total de 20.546) sont inscrits auprès du Centre des registres, qui traite de l'éducation des adultes et d'autres aspects de l'éducation (EMTAK 8042).

Les données de base datent de 2001, des enquêtes plus récentes n'étant pas disponibles. Selon une étude conduite par l'institut Saar & Poll en 2001, 13 % des personnes âgées de 15 à 74 ans ont pris part cette année-là à des études sous des formes diverses (cours du soir, apprentissage à distance, formation externe, formation interne, recyclage). L'étude ne portait pas sur l'éducation informelle. Elle montre que le groupe le plus actif est celui des 20-29 ans, qui ont déclaré préférer des sujets tels que l'esprit d'entreprise, la formation commerciale ou la gestion, tandis que les plus âgés optent plus volontiers pour l'industrie, l'énergie et le bâtiment. Les principales raisons mentionnées pour entreprendre des études sont le développement personnel, l'amélioration des qualifications professionnelles et des compétences, un souhait de l'employeur et le désir de compétitivité.

L'ETTK n'a pas toujours pris une part très active dans les actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, mais ce thème étant étroitement lié aux relations industrielles, elle en a reconnu l'importance. Principaux thèmes couverts en 2004 : dialogue social, fonds structurels, compétitivité, politiques budgétaire et fiscale, lobbying, législation sur le droit de grève, droit du travail de l'UE, utilisation pratique et efficace des bases de

⁴ Autres ressources : ministère de l'éducation et de la recherche, ministère des affaires économiques et des communications, fondation Innove pour le développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, chambre de commerce estonienne

données sur le droit de l'UE, santé et sécurité au travail, négociations collectives, etc. L'ETTK a participé également au projet UNICE BOSMIP. Le ministère des affaires économiques et des communications a mené, de décembre 2003 à octobre 2004, un projet visant à renforcer la coopération entre les ministères du gouvernement estonien et les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs d'Estonie. Le projet a été financé par le gouvernement danois, via l'Agence nationale pour l'entreprise et le logement. Pour atteindre l'objectif général, des orientations et procédures administratives seront définies pour assurer un cadre de coopération renforcée. Le projet a permis également de mettre en place des formations à l'intention des fonctionnaires et des experts des organisations patronales et syndicales (séminaire d'une centaine de personnes et série de cours).

L'EAKL n'a pas été impliquée très activement dans les actions de développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, mais ce thème étant étroitement lié aux relations industrielles, la confédération a reconnu le rôle important qu'elle peut jouer dans ces activités.

L'EAKL a participé à la préparation du plan d'action national (stratégie nationale pour l'emploi) en apportant ses commentaires et propositions d'amendements. Elle a été invitée à assurer le financement des travaux liés à la formation et au recyclage par l'État, par des capacités qui permettent ce type de formation pour au moins un tiers des travailleurs. L'EAKL considère que l'État tente ainsi de limiter sa responsabilité en matière d'investissement dans les ressources humaines, ne développant que les seules institutions d'enseignement professionnel. Aucune mesure concrète n'a été prise pour instaurer un mécanisme financier de soutien de l'éducation et de la formation tout au long de la vie à l'intention de la main-d'œuvre.

Depuis que l'Estonie a retrouvé son indépendance, en 1991, de nombreux changements essentiels ont été opérés dans l'éducation des adultes. En 2002 et 2003, l'accent a été mis sur l'analyse des informations du Conseil européen en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie et sur la recherche des moyens d'en adapter les principes aux conditions locales.

En 2001, le ministère de l'éducation a constitué un groupe d'experts afin d'élaborer la stratégie estonienne d'éducation et de formation tout au long de la vie. Des représentants des divers secteurs et niveaux d'enseignement, des petites et des grandes entreprises, du secteur public et d'autres secteurs, ont été désignés pour faire partie de ce groupe. En 2002, le document de synthèse produit par les experts a été envoyé à plus de 40 organisations pour commentaires; leurs réactions ont entraîné le lancement de certains ajustements rédactionnels. *[stratégie pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (projet 2002)]*

Le plan national de développement pour l'introduction des fonds structurels européens – un document unique pour 2003-2006 - a été approuvé par le gouvernement de la République et est entré en vigueur le 15 mai 2003. Dans le cadre de l'adhésion à l'Union européenne, les fonds structurels s'ouvrent en effet à l'Estonie, qui peut demander un financement pour promouvoir diverses actions. Rappelons que le Fonds social européen se concentre sur la création d'emplois et l'amélioration des qualifications des salariés, et que les fonds structurels financent également la promotion de l'éducation des adultes, par exemple par des aides non remboursables, mais que tout projet candidat à un tel financement par des fonds de l'UE doit être auto-financé à 25 %. Le ministère des finances a conduit la

préparation du plan national de développement, y associant des représentants de plusieurs autres ministères.

Les experts ont formulé des recommandations sur les priorités nationales en matière d'éducation des adultes, qui sont d'application depuis 2004. Ces priorités nationales sont adoptées par le gouvernement, et c'est le projet de loi budgétaire qui alloue les ressources nécessaires à la réalisation de ces priorités [Priorités nationales pour l'éducation des adultes 2003-2004]. Le ministère de l'éducation et de la recherche a rédigé également un document, "L'Estonie de la connaissance : stratégie nationale pour la recherche et le développement 2002-2006".

En 2004, le gouvernement estonien a approuvé les priorités nationales pour l'éducation des adultes 2004-2006. Ces priorités viennent appuyer la mise en œuvre des principes d'éducation et de formation tout au long de la vie, et le ministère de l'éducation et de la recherche, ses partenaires et d'autres parties comptent sur ces priorités pour organiser leurs activités. Les priorités nationales ont été approuvées par le Conseil pour l'éducation des adultes, qui compte un représentant de l'ETTK.

Pour 2004-2006, les priorités nationales pour l'éducation des adultes sont les suivantes :

- 1) création de meilleures possibilités pour les adultes d'accéder à l'éducation et à la formation tout au long de la vie (y compris l'enseignement formel), en offrant notamment la possibilité de retourner dans le système d'enseignement à ceux qui ont abandonné leurs études;
- 2) développement d'un système de conseil des adultes, notamment pour l'orientation professionnelle et la mise en place, pour les adultes, d'un mécanisme d'information sur les possibilités d'enseignement;
- 3) développement d'un système pour la prise en compte des études préalables et de l'expérience de travail acquise;
- 4) développement d'un modèle de financement de l'éducation des adultes, notamment en incitant les entreprises, via la fiscalité, à investir dans la formation de leurs travailleurs;
- 5) qualité de l'éducation des adultes, y compris la formation professionnelle.

Plusieurs actions ont été lancées en 2003, à la suite desquelles les objectifs de la formation des étudiants en entreprise devraient devenir plus clairs pour les entreprises; un mécanisme d'appui aux superviseurs des formations devrait être mis en place. Le développement d'un système de qualifications pour les travailleurs, en 2003, peut être considéré comme positif et productif. Sous l'égide de la Kutsekoda (chambre des professions), 126 normes professionnelles ont été certifiées en 2003 (34 procédés nouveaux) et 859 certificats professionnels ont été délivrés. Au total, 365 normes professionnelles ont été définies. Selon une synthèse compilée en septembre, on peut dire que pratiquement tous les cursus du système d'enseignement professionnel supérieur ont été compilés sur la base de ces normes.

Les 18 organisations membres de l'EAKL sont impliquées dans les conseils professionnels qui font partie du réseau de l'autorité estonienne des qualifications (Kutsekoda). Les syndicats, ayant discuté d'éducation et de formation tout au long de la vie durant leurs réunions, ont demandé d'inclure ce thème dans les conventions collectives et les plans sociaux (conclus en cas de licenciements collectifs dans les

grandes entreprises), surtout en liaison avec les possibilités pour les salariés d'obtenir des qualifications nouvelles, souhaitées par l'entreprise (ou la région).

D'après l'office statistique national, 63 % des entreprises ont mené des actions de formation, 12 % consacrent une partie de leur budget à des formations, 3 % possèdent un centre de formation interne. En moyenne, 28 % des salariés participent à des formations (données de septembre 2002).

Exemples de bonnes pratiques

- **Au niveau national : VIIe semaine de l'apprentissage des adultes (11-17 octobre 2004)**

La semaine de l'apprentissage des adultes est devenue une tradition estonienne, qui popularise l'éducation des adultes et leurs possibilités d'apprendre tout au long de la vie. Les préparatifs de cette semaine annuelle impliquent des activités tout au long de l'année, et la continuité a été assurée.

L'association Andras et le ministère de l'éducation et des sciences ont établi le plan d'action pour la semaine de l'apprentissage des adultes. Ce plan d'action a servi de base aux travaux du groupe de soutien national et aux coordinateurs régionaux. Un groupe consultatif a été créé en vue d'assurer une meilleure qualité de l'événement et d'impliquer des publics plus larges.

Principales manifestations de la semaine de l'apprentissage des adultes : séance d'inauguration, journée de l'apprentissage numérique, conférence sur le rôle des lycées et athénées pour adultes dans le système d'enseignement estonien, VIIe forum sur la carrière "une voie, ou une échelle ?".

Pour plus d'informations : <http://www.andras.ee/?op=EN>

- **Au niveau de l'entreprise : prix annuels des meilleurs projets en ressources humaines**

L'association estonienne pour le développement personnel (PARE), en collaboration avec la Chambre de commerce, le Centre de formation des cadres EBS et le groupe CVO, organise depuis 2001 un concours attribuant un prix aux meilleurs projets en ressources humaines. Les objectifs du concours sont les suivants : valorisation des activités liées aux ressources humaines, mise en valeur du travail des meilleurs professionnels dans ce domaine, mise en lumière de la contribution qu'un personnel efficace peut apporter au succès de l'entreprise.

Le premier prix du concours 2003 a été attribué en 2004 au projet du "mentor interne" de la banque Sampo. Les prix du concours 2004 seront annoncés en avril 2005.

Un prix est décerné également au meilleur étudiant en ressources humaines, celui du "meilleur potentiel de gestion des ressources humaines". Les concours visent les étudiants, leurs diplômes et leurs travaux de maîtrise sur la gestion des ressources humaines.

Finlande

Sources d'information

- 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; KT (Commission des employeurs des autorités locales), VTML (State Employer's Office), et Commission des employeurs de l'église finlandaise évangélique luthérienne, membres du CEEP
- Syndicats : STTK (Confédération des organisations d'employés salariés et techniques); AKAVA (Confédération des syndicats de professionnels académiques); SAK (Organisation centrale des syndicats finlandais), membres de la CES

Introduction

En Finlande, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux œuvrent ensemble depuis longtemps, en étroite coopération et de manière efficace. La plupart des groupes de travail qui préparent de nouvelles législations ou de nouveaux systèmes comprennent également des représentants des partenaires sociaux. Les quatre priorités du "cadre d'actions" sont traitées au sein de ces groupes de travail et par cette voie de coopération.

Dans les trois derniers accords salariaux nationaux, qui couvrent quelque 90 % des salariés et que les partenaires sociaux ont conclus en 2000, 2002 et 2004, une partie est spécialement consacrée à l'éducation et à la formation. Les partenaires sociaux ont proposé que le gouvernement constitue un conseil tripartite de haut niveau pour les connaissances, les aptitudes et les compétences, ce qui fut fait en novembre 2004.

Le troisième accord, conclu le 15 décembre 2004 pour la période allant de 2005 à septembre 2007, contient une mention spécifique du cadre d'action, afin de préciser que ce cadre est un facteur des mesures conjointes prises par les partenaires sociaux.

Actions engagées au niveau national

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Le groupe de travail des partenaires sociaux a préparé une prise de position sur les enjeux de l'éducation et de la formation des adultes, sous-tendus par la mondialisation, les rapides progrès technologiques, l'évolution démographique et les attentes sociales et professionnelles des citoyens. Le groupe de travail a abordé également des aspects concrets, tels les apprentis pour les formations en entreprise, ou encore l'amélioration et le développement du système de qualification par les compétences, qui reconnaît l'apprentissage informel et non formel.

L'EK conduit actuellement les projets "Services 2020" et "Education Intelligence" pour dégager les futurs besoins des entreprises en connaissances, aptitudes et compétences. Des représentants de tous les acteurs participent à ces projets, qui sont ouverts.

Le programme national Veto a pour objectif de maintenir et promouvoir l'attrait du travail et de la vie professionnelle. Il vise à ce que les jeunes entament leur carrière professionnelle plus tôt qu'aujourd'hui et tente d'encourager les travailleurs plus âgés à demeurer plus longtemps dans la main-d'œuvre.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

"Noste" est un programme mis en œuvre entre 2003 et 2007 en vue d'élever le niveau de l'éducation et de la formation des adultes en Finlande. L'éducation et la formation offertes dans le cadre du programme Noste sont destinées aux travailleurs de 30 à 59 ans qui n'ont aucune qualification autre que les obligatoires. L'objectif est que les participants obtiennent des qualifications professionnelles du niveau secondaire supérieur ou améliorent leurs aptitudes et compétences pour une meilleure capacité d'insertion professionnelle en cas de mutations structurelles. Les organisations professionnelles ont pour objectif de former 800 personnes, qui serviront de conseillers sur le programme Noste sur le lieu de travail.

Le programme Tykes, qui concerne le développement de la vie professionnelle et implique activement les partenaires sociaux, soutient des projets liés au développement du lieu de travail. Ces projets visent à promouvoir l'efficacité du travail, mais également la qualité de la vie professionnelle. Le programme cherche également à renforcer et diffuser les compétences et leur développement.

- **Information, accompagnement et conseil**

Les partenaires sociaux ont constitué un groupe de travail pour traiter des mécanismes d'information et de conseil. Ils sont parvenus à une proposition concrète : l'information des jeunes devrait se faire plus tôt qu'aujourd'hui. Le groupe a conclu qu'il est nécessaire d'apporter un conseil et une information spécifiques aux travailleurs plus âgés, lesquels ont besoin d'un soutien particulier pour leurs études. Il a affirmé également la nécessité d'élever la qualité du conseil et d'avoir une forme d'assurance qualité.

- **Mobilisation des ressources**

Les partenaires sociaux sont convenus d'augmenter d'une centaine d'euros l'allocation donnée par le fonds pédagogique aux personnes qui obtiennent une qualification basée sur les compétences. Certaines limites d'âge à cette allocation ont également été modifiées.

Les partenaires sociaux ont demandé au gouvernement de consacrer plus de ressources, dans le budget de l'État, à l'éducation et à la formation des adultes. Précisément, les partenaires sociaux souhaitent que le gouvernement augmente certains quotas dans le système des qualifications par les compétences.

Concernant la formation professionnelle des jeunes, un nouveau système sera mis en place, permettant au jeune de montrer dans une situation de travail réelle les

compétences qu'il a acquises. Cela exige des mesures et des ressources particulières, et les partenaires sociaux ont demandé au gouvernement d'apporter les ressources nécessaires au nouveau système.

En Finlande, c'est une organisation qui prépare les tests des qualifications par les compétences, et les partenaires sociaux ont demandé au gouvernement de lui allouer suffisamment de ressources pour assurer la qualité de l'ensemble du système.

Les partenaires sociaux ont également demandé au gouvernement de consacrer suffisamment de ressources à l'enseignement supérieur, afin de développer sa capacité d'éducation et de formation de qualité. Un programme spécial est destiné aux jeunes en risque d'exclusion, et les partenaires sociaux ont aussi invité le gouvernement à consacrer assez de ressources à ce programme. Ils ont demandé au gouvernement d'indiquer comment il serait possible d'utiliser l'assurance retraite individuelle aux fins de formation.

Actions engagées au niveau sectoriel

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

L'association des autorités locales et régionales finlandaises a lancé un projet intitulé "Savoir-faire du gouvernement local 2012", qui vise à édifier un modèle aidant les autorités locales et régionales à prévoir les besoins futurs en matière de changement et à répondre aux demandes futures de compétences accrues. Le projet examinera de quelle expertise les autorités locales auront besoin pour réaliser leur vision et leurs objectifs, comment elles peuvent acquérir cette expertise et comment celle-ci peut être gérée, utilisée et développée.

Le bureau de l'État employeur a mené une enquête auprès de toutes les agences publiques pour découvrir comment elles perçoivent l'évolution de leurs besoins en compétences et en qualifications d'ici 2010 et 2020. Cette information bénéficie aux agences, qui préparent des plans pour préserver leurs compétences essentielles et transférer des compétences des seniors aux juniors.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

La Commission des employeurs des autorités locales a lancé plusieurs réseaux qui aident les autorités locales à tirer mutuellement des enseignements de leurs expériences et à créer ensemble des solutions novatrices en matière de services, d'organisation, de gestion et développement du personnel. Ces réseaux mettent un accent particulier sur le développement des compétences.

Le secteur public a organisé pour les employeurs du secteur des ateliers et séminaires sur les méthodes utilisées pour modéliser les aptitudes du personnel, en donnant des exemples de parcours et carrières créés pour que le personnel développe ses compétences professionnelles et reste motivé.

- **Information, accompagnement et conseil**

L'Eglise luthérienne évangélique de Finlande a préparé une brochure intitulée "Apprentissage et conseil dans la vie professionnelle", qui examine l'apprentissage au travail et les missions de conseil dans ce domaine, du point de vue des travaux réalisés au sein de l'Eglise. La brochure aborde également la question du développement de la gestion.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

UPM-Kymmene Corporation, les moulins Kaukas de Lappeenranta, a créé avec son personnel un programme de formation destiné à améliorer le bien-être au travail. Le programme prévoit une formation au leadership pour les superviseurs, et porte également sur les moyens d'élargir le descriptif d'un poste et sur la résolution des problèmes. Quelque 60 % du personnel des moulins à papier ont participé au programme.

Exemple de bonnes pratiques

La ville d'Espoo répond à la retraite anticipée par la gestion de l'âge. Le modèle senior est destiné à servir de modèle idéal. L'objectif est de motiver autant de personnes plus âgées que possible, encore capables de travailler efficacement jusqu'à la retraite. Le modèle offre la possibilité d'une planification de carrière, une éducation et une formation, ou des tâches nouvelles. L'accompagnement par un mentor est un élément central du modèle senior.

France

Sources d'informations

- Syndicats : CFDT/UNSA (Confédération française démocratique du travail), FO (Force-Ouvrière), CGT (Confédération générale du travail) et CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens), membres de la CES
- Employeurs : MEDEF (Mouvement des Entreprises de France), membre de l'UNICE ; section française du CEEP ; CGPME (Confédération générale des PME) et UPA (Union professionnelle artisanale), membres de l'UEAPME

Introduction

L'année 2004 se caractérise avant tout par la mise en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie au travers de la loi du 4 mai 2004, des accords de branche et des concertations renforcées au niveau de l'entreprise.

Actions engagées au niveau national

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

A la suite de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, les partenaires sociaux ont procédé à la négociation de deux avenants portant respectivement sur :

- l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le passeport formation
- la validation des acquis de l'expérience

Ces textes sont en attente de signatures.

La CFDT, en partenariat avec l'UNSA, a mené une réflexion sur la prise en charge syndicale du développement des compétences.

Ce travail commun conclut à une triple exigence : le développement du dialogue social, la construction de nouvelles garanties porteuses pour le salarié de davantage de reconnaissance et d'une plus grande protection dans son parcours professionnel et la modification des pratiques syndicales dans l'entreprise.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

Au cours de l'année 2004, les partenaires sociaux ont participé à la mise en place, à l'initiative de l'Etat, d'un Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP).

Cet outil a pour objet de recenser dans un même ensemble toutes les certifications existantes afin de pouvoir établir entre elles des passerelles et des équivalences pour favoriser la mobilité des salariés et l'élaboration des parcours professionnels.

Ce RNCP qui couvre tous les niveaux de compétences, y compris ceux du supérieur, sera opérationnel dès le début 2005.

- **Information, orientation et conseil**

Afin de favoriser la diffusion du contenu de l'accord national interprofessionnel, les partenaires sociaux ont participé à plusieurs reprises à des présentations paritaires de l'accord du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie. De plus, chacune des organisations professionnelles et syndicales a développé l'information de ses propres membres.

Afin d'amplifier cette information, les partenaires sociaux ont décidé d'assurer, au travers d'un organisme paritaire national de péréquation, le financement pendant un an de quatre cent chargés de mission, recrutés par les OPCA, pour assurer l'information et le conseil des entreprises et des salariés. Un concours financier a permis aux organisations syndicales de développer l'information des comités d'entreprise et des instances représentatives du personnel sur les dispositions nouvelles.

- **mobilisation des ressources**

En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les entreprises ont accru en 2004 de façon sensible le montant minimal de leur investissement formation qui progresse pour les entreprises employant moins de dix salariés de 0,25 à 0,40% du montant de leur masse salariale et pour les entreprises de dix salariés et plus de 1,5 à 1,6% du montant de leur masse salariale. Rappelons que la moyenne des dépenses de formation des entreprises employant plus de dix salariés représente aujourd'hui 3,2% du montant de leur masse salariale, avec des taux et des évolutions contrastées selon la taille des entreprises et leur domaine d'activité.

Les sommes affectées par les entreprises employant plus de 10 salariés au financement du congé individuel de formation ont été portées en moyenne de 0,17% à 0,20% du montant de leur masse salariale.

Actions engagées au niveau sectoriel

L'année 2004 a donné lieu à d'intenses négociations au niveau sectoriel pour permettre la définition des priorités, en termes de publics et de natures de formation, valables pour le plan de formation, droit individuel formation (DIF), pour le contrat de professionnalisation destinés aux jeunes et aux demandeurs d'emploi qui intègrent les entreprises ainsi que pour la période de professionnalisation destinée à favoriser l'accroissement de la qualification de certains salariés.

Au cours de l'année 2004, 36 accords de branches couvrant plus de 80% des salariés ont ainsi été conclus.

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Chaque branche professionnelle a procédé à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont la mission est d'accompagner les entreprises de la branche professionnelle dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

Les branches professionnelles ont procédé à la création de certificats de qualifications professionnelles (CQP) qui constituent à côté des diplômes et des titres professionnels, l'une des formes de certification des aptitudes et des compétences acquises.

- **Information, orientation et conseil**

Les OPCA au niveau sectoriel ont développé l'information des entreprises sur les nouvelles orientations du dispositif de la formation professionnelle continue et sur les priorités définies au travers de chaque accord de branche.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Lors de la consultation des instances représentatives du personnel sur le plan de formation pour l'année 2005, les responsables d'entreprise ont mis en application pour la première fois les dispositions nouvelles issues de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

C'est ainsi que trois catégories d'action de formation ont été définies :

- les actions d'adaptation au poste de travail
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois
- les actions ayant pour objet le développement des compétences

Avec l'accord du salarié, certaines catégories d'actions peuvent donner lieu à une mise en œuvre pour tout ou partie en dehors du temps de travail et, de ce fait, donner lieu de la part de l'entreprise au versement d'une allocation de formation et à la prise d'engagements de la part de l'entreprise et la reconnaissance des efforts accomplis en la matière par le salarié.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

De nombreuses entreprises ont facilité, soit dans le cadre d'une initiative individuelle, soit dans un cadre collectif, l'accès de leurs salariés à la validation des acquis de l'expérience.

Exemples de bonnes pratiques

Au niveau sectoriel, tous les accords de branche conclus en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 constituent des exemples de bonnes pratiques et de concertation au niveau sectoriel.

Au niveau des entreprises, certains accords prolongent les accords de branches, comme par exemple l'accord du groupe AXA ou celui de VEOLIA-Environnement.

La Poste a mené une étude sociologique sur les métiers postaux traditionnels. Cette étude a notamment permis d'identifier des compétences nouvelles ou « sous estimées » de ces métiers.

Le projet et ses principaux enseignements ont fait l'objet de présentations aux organisations syndicales. Les résultats des travaux seront intégrés dans les outils d'appréciation et serviront également pour bâtir des parcours de formation.

La SNCF, Société Nationale de Chemins de Fer Français, s'inscrit pleinement dans les priorités du cadre d'action pour la formation tout au long de la vie. Les actions mises en place concernent notamment la création d'un institut des métiers, des démarches internes de validation des acquis de l'expérience, un dispositif de conseil et d'orientation professionnelle.

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
- Syndicats : DGB (Confédération des syndicats allemands), membre de la CES

Introduction

En 2004, l'accent a été mis sur le lancement, par le gouvernement fédéral et les Länder, de mesures destinées à améliorer l'enseignement général, notamment les possibilités préscolaires, les écoles à temps plein et l'élaboration de normes d'enseignement. L'année a été marquée également par des activités consacrées à l'amélioration de l'enseignement professionnel et à la création d'un nombre suffisant de possibilités d'éducation pour les jeunes.

En mai 2004, le gouvernement fédéral a présenté une proposition modifiant la loi sur la formation professionnelle. Les employeurs, les salariés et le gouvernement ont pris part à la rédaction du projet par des contributions ou, comme l'a fait la fédération des syndicats allemands (DGB), en présentant un projet de son cru. Le projet devrait entrer en vigueur au premier semestre 2005. Les employeurs, les salariés et le gouvernement recommandent conjointement de développer l'assurance qualité et l'interpénétration des différentes formes d'enseignement, ainsi que de mieux intégrer l'éducation et la formation allemandes dans le contexte international.

L'année 2004 a vu également la poursuite du processus de modernisation, notamment par la définition de nouvelles professions et la mise à jour de professions existantes. À la date d'août 2004, cinq dénominations professionnelles nouvelles avaient été créées, 25 existantes actualisées.

Dans l'enseignement professionnel, le thème central pour 2004 fut la situation concurrentielle du marché de l'éducation lui-même. Dans la première moitié de l'année, les débats ont été conduits par les projets du gouvernement fédéral d'introduire des places d'apprentis pour ceux qui quittent l'école, y compris dans la loi sur l'assurance de l'enseignement professionnel.

Le 16 juin 2004, le gouvernement fédéral et les fédérations nationales de milieu d'affaires ont conclu le pacte national sur la formation professionnelle et le développement des apprentis ("Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland" – cf. infra).

La formation continue forme le troisième pilier du système d'éducation allemand, aux côtés de l'enseignement général et de la formation professionnelle. Les besoins en formation professionnelle continue des agences fédérales pour l'emploi jouent à cet égard un rôle important, montrant la nécessité de corriger le manque de succès en

matière de réinsertion des travailleurs, et d'améliorer l'efficacité et l'orientation vers les objectifs.

Actions engagées au niveau national

- **Pacte national sur la formation professionnelle et le développement des apprentis** ("Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland")

Le pacte, signé par le gouvernement fédéral et les grandes organisations représentatives des entreprises (BDA, BDI, DIHK, ZDH) le 16 juin 2004 pour trois ans, est le reflet de la responsabilité que prennent les entreprises à l'égard de la formation des jeunes. Cet engagement volontaire et cette coopération des acteurs concernés fonctionnent nettement mieux que les instruments contraignants comme les prélèvements aux fins de formation, et ils améliorent la situation de la formation professionnelle. Le pacte national se décline en pactes régionaux qui lui donnent sa dynamique.

L'objectif commun du gouvernement fédéral et des organisations de milieu d'affaires est d'offrir une possibilité de formation à tous les jeunes capables et désireux d'en suivre une, dans le cadre du pacte fédéral et en étroite coopération avec les Länder. Les jeunes aux perspectives limitées bénéficient de mesures spéciales de formation préliminaire pour pouvoir s'intégrer dans une formation professionnelle standard (en signant un contrat d'apprentissage avec une entreprise).

Principales mesures prévues par le pacte fédéral :

- recruter une moyenne annuelle de 30.000 nouveaux apprentis en entreprise;
- fournir 25.000 places d'apprentis (mesures de formation préliminaire) par an pour intégrer les jeunes aux perspectives limitées dans la formation professionnelle standard, avec le soutien d'une subvention (financée par une taxe) aux jeunes concernés;
- actions conjointes post-placement des chambres de commerce, des chambres de l'artisanat et des agences locales pour l'emploi;
- augmenter le nombre des places d'apprentis de 20 % au gouvernement fédéral;
- appeler les partenaires sociaux à encourager la formation professionnelle et à réduire les obstacles dans les conventions collectives.

- **Initiative pour la formation 2004** ("Ausbildungsinitiative 2004")

Comme elles l'avaient fait en 2003, les organisations patronales ont annoncé en 2004 qu'elles mettraient tout en œuvre pour offrir autant de places d'apprentis que possible. Les organisations patronales, surtout au niveau régional, appellent les entreprises à investir dans la formation professionnelle, à soutenir et organiser la coopération en matière de formation. Elles organisent également des campagnes de publicité afin de recruter des jeunes apprentis et soutiennent les écoles pour une meilleure orientation professionnelle. Pour l'ensemble des initiatives, les organisations patronales investissent ainsi 100 millions d'euros chaque année – en plus des 28 millions d'euros qu'elles investissent dans la formation professionnelle de base de leurs apprentis.

- **Projet LeA de la DGB ("Leben und Arbeiten") – Vivre et travailler**

Sur le thème de "l'accompagnement éducatif", le projet LeA de la DGB vise à offrir un cours dont les "accompagnateurs" seront certifiés pour assister les salariés de diverses façons.

L'année 2005 sera consacrée à la réalisation de cette certification de l'éducation continue. Les travaux serviront d'expérience et de modèle pour la poursuite du projet dans les années à venir. Les cours offerts sont élaborés de façon modulaire et pro-active, sous la forme d'une formation interne de sept modules.

Au premier semestre, sera également défini un programme de consultation et de suivi pour les travailleurs et les représentants du personnel dans les comités d'entreprise. Ce programme complémentaire est destiné à offrir à ces personnes les compétences et méthodes nécessaires pour élever leur niveau de préparation à une éducation continue. Il servira aussi à renforcer les thèmes de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, la détermination précoce des qualifications et l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale dans les activités quotidiennes.

En lançant et soutenant le développement des qualifications et de l'organisation, les représentants des employeurs peuvent apporter une contribution importante à la capacité d'insertion professionnelle de leurs collaborateurs, tout en renforçant la compétitivité des entreprises.

Le projet LeA est soutenu et promu dans le cadre de l'initiative pour la reconnaissance précoce des besoins en qualification, lancée par le ministère fédéral allemand de l'éducation et de la recherche. Le projet est mené en coopération avec le BFW et l'institut Fraunhofer pour l'organisation industrielle. Pour plus d'infos : www.dgb-lea.de.

Actions engagées au niveau sectoriel

- **Le projet KomNetz, ou la mise en place de réseaux syndicaux pour les travailleurs et représentants du personnel dans les comités d'entreprise sur le thème de l'enseignement professionnel et de l'éducation continue**

La confédération des syndicats de services (ver.di), les syndicats de la métallurgie (IG Metall) et les syndicats des secteurs minier, chimique et énergétique (IG BCE) sont les partenaires du projet KomNetz. Par celui-ci, les syndicats conseillent et soutiennent les comités d'entreprise en matière de structuration de l'éducation et de la formation tout au long de la vie dans l'entreprise. En Allemagne, aux termes de la loi sur la constitution des comités d'entreprise, cette tâche doit consister en un effort de coopération pour la gestion du personnel. Le projet et le réseau qui en découle devraient permettre aux travailleurs et à leurs représentants au sein des comités d'entreprise de susciter et réclamer l'intérêt des employeurs pour leurs qualifications, mais aussi pour leurs parcours de développement et de promotion professionnels. Cela devrait permettre également d'appuyer la gestion des connaissances des travailleurs, en mettant l'accent sur la formation professionnelle, dans le sens d'un

approfondissement, d'un développement, d'un recyclage, d'échanges et de création de connaissances.

Le projet KomNetz sera mis en œuvre sous les auspices du programme de recherche "cultures d'apprentissage et développement des compétences" du ministère fédéral de l'éducation et de la recherche. Le projet sera soutenu par le Fonds social européen, les fonds étant coordonnés par le ministère fédéral de l'éducation et de la recherche et par le ministère fédéral du travail et des affaires sociales. L'agence responsable du programme, né en janvier 2001, est l'ABWF (association pour la recherche en faveur du développement professionnel).

Actions engagées au niveau de l'entreprise

- **BASF : le projet "Ausbildungsverbund"**

En 2003, BASF AG a lancé avec d'autres entreprises une sorte d'alliance pour la formation. Par cette initiative, BASF contribue à assurer et élargir l'offre de places d'apprentis dans la région. En 2004, 400 places ont été ainsi créées.

- **BayME/VBM-Lehrstelleninitiative 2003-2004**

Par cette initiative pour la formation 2003-2004, l'industrie métallurgique et électrique de Bavière a soutenu, pour les deux années concernées, 1.000 places d'apprentis supplémentaires dans les entreprises membres et, pour 2004, 50 places de plus pour la profession de "chef machines et équipements", offrant ainsi des possibilités spécifiques à des jeunes aux perspectives limitées.

Les entreprises offrent des places d'apprentis pour intégrer les jeunes aux perspectives limitées – comme Bahn AG avec le programme "Chance plus !", offrant une formation à 120 jeunes, qui ne sont pas encore prêts pour un apprentissage. Bahn AG les soutient par exemple au travers de leçons complémentaires en allemand, en mathématiques, etc., ainsi que par des projets destinés à renforcer leurs aptitudes sociales.

Grèce

Sources d'informations

- Syndicats : GSEE (Confédération générale des syndicats grecs), membre de la CES
- Employeurs : FIG (Fédération des Industries Grecques), membre de l'UNICE

Actions engagées au niveau national

La SEV a réalisé une recherche, par voie de questionnaire adressé aux entreprises, sur le thème "Les emplois demandés – anticipation des besoins des entreprises pour 2005-2007". L'objectif principal était de faire connaître le plus largement possible les besoins particuliers des industries en aptitudes professionnelles et compétences fondamentales de leur personnel pour la période 2005-2007. Les autres objectifs étaient notamment (a) d'influencer l'organisation et la planification de la formation professionnelle en fonction de ces besoins, ainsi que la réforme du système d'enseignement, en particulier supérieur, en faveur des exigences du marché du travail; (b) de créer des emplois nouveaux et de meilleure qualité.

Les résultats de l'étude montrent que le système d'enseignement ne peut apporter un personnel de qualité, doté de compétences et de qualifications qui répondent à la demande du marché du travail. L'étude a été largement publiée et sera mise à jour en 2007.

Des actions ont été lancées à la suite de réunions entre les partenaires sociaux concernant les moyens d'améliorer l'efficacité de fonctionnement de leur fonds commun LAEK pour la promotion de la formation professionnelle, qu'ils avaient lancé en 2003. Les partenaires sociaux ont constitué un groupe de travail qui travaille actuellement à une planification stratégique en vue d'un usage plus efficace des ressources disponibles et à venir pour la formation et pour la promotion de nouveaux programmes d'éducation tout au long de la vie répondant aux besoins réels du marché du travail et de sa main-d'œuvre.

Les partenaires sociaux ont favorisé activement la mise en route du système national d'éducation et de formation lié à l'emploi (ESSEEKA), adopté en octobre 2003 par le parlement grec mais qui n'avait pas encore été lancé. Le rôle des partenaires sociaux fut décisif dans la formulation des dispositions juridiques. L'ESSEEKA vise à promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie, le développement des compétences et des qualifications en continu et la validation de celles-ci.

L'institut du travail du GSEE a réalisé une évaluation des effets des politiques actives du marché du travail en Grèce. Cette étude sera publiée au printemps prochain.

Hongrie

Sources d'informations

- Employeurs : MGYOSZ (Confédération hongroise des industriels), membre de UNICE; Kisosz (Fédération nationale des négociants et traites), membre de l'UEAPME; AFEOSZ (Fédération nationale des associations de consommateurs)
- Syndicats : MSZOSZ (Confédération nationale des syndicats hongrois), membre de la CES

Actions engagées au niveau national

La Hongrie a rejoint l'Union européenne en 2004. Après discussions avec les partenaires sociaux, le "projet de développement national" (ci-après "PDN") a été lancé et commence à être mis en œuvre. L'année 2004 a vu également la création de stratégies à tous les niveaux de l'éducation et de la formation. La stratégie pour l'enseignement public, celle pour la formation professionnelle et celle pour l'enseignement supérieur ont même été achevées à la fin de l'année. La stratégie pour l'éducation et la formation tout au long de l'année est en cours de préparation. L'année 2005 sera la première année d'accès de la Hongrie aux ressources des Fonds structurels pour la réalisation de projets. D'un autre côté, le pays doit satisfaire aux obligations découlant de son adhésion à l'UE. De nombreux programmes, nationaux et locaux, s'attachent à présenter et analyser le PDN, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la politique d'éducation de l'UE, les nouvelles réglementations et mesures (comme Europass).

- **Pour l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Grâce à des financements nationaux et internationaux, de nombreux programmes ont été lancés qui visent le développement des compétences. Exemples : le programme pour le développement des écoles professionnelles, les programmes sur le développement des ressources humaines dans le cadre du fonctionnement du PND, un projet commun des chambres de commerce et des organisations représentant les secteurs d'activité économique pour le développement de seize professions. Les préparatifs ont été menés à bien à tous les niveaux pour passer à un système d'enseignement, des formations et des programmes reposant sur les compétences. Au niveau élémentaire, l'objectif est de développer les compétences fondamentales, les compétences nécessaires à une carrière et les compétences sociales, en d'autres termes celles dont les enfants pourront tirer parti plus tard sur le marché du travail.

Dans les écoles professionnelles, les formations sont faites de modules basés sur les compétences. Une liste des compétences attendues des jeunes entrant sur le marché du travail est en préparation, sur la base d'analyses préliminaires de différentes professions. Les exigences professionnelles seront ajustées à ces besoins et attentes. À cette fin, les représentants des organisations patronales et leurs experts sont impliqués et consultés.

Ceux qui demandent l'inscription d'une qualification nouvelle ou modifiée au registre national des qualifications (ci-après le "RNQ") sont chargés d'élaborer les exigences professionnelles et les critères pour les examens, de définir les besoins en compétences pour cette qualification et d'obtenir l'approbation et le soutien des chambres économiques nationales. La décision finale appartient au Conseil national pour la formation professionnelle, qui consulte d'abord les comités du RNQ, lequel est composé d'experts économiques.

- **Pour la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications**

Dans le cadre de l'éducation formelle, la réussite d'une formation / d'un cours est attestée par un certificat national dans le cas de l'enseignement supérieur, un diplôme certifiant l'achèvement d'un niveau donné d'enseignement.

Dans l'éducation non formelle, selon la loi sur l'éducation des adultes (qui existe depuis 2001), un contrat rédigé entre le prestataire de la formation et l'étudiant qui y participe contient les exigences de la formation, ainsi que la forme du document certifiant la réussite de l'examen final. Récemment, de plus en plus de diplômes ont été délivrés, qui sont reconnus au niveau international. Exemples : cours de langues, cours de gestion, permis de conduire informatique européen, etc.

Les professions réglementées sont validées et reconnues aux termes des réglementations pertinentes de l'UE. La reconnaissance mutuelle de certaines professions a été facilitée par l'établissement du centre hongrois d'équivalence et par la création d'une institution pour l'introduction d'Europass. Pour l'enseignement supérieur, la Hongrie utilise le système européen du transfert de crédits.

Un certificat (niveau moyen) ou un diplôme (niveau supérieur) peut être obtenu pour une profession donnée si les exigences professionnelles et critères des examens, fixés par le RNQ, sont satisfaits. Les conditions d'obtention d'une maîtrise sont établies par les chambres économiques.

- **Pour l'information, l'accompagnement et le conseil**

Le système actuel de conseil doit être réformé en Hongrie. Pour l'orientation professionnelle, on peut s'adresser aux institutions suivantes : institutions d'enseignement, instituts pédagogiques, institutions du service national de l'emploi, "jobcenters", centres d'enseignement non gouvernementaux, organisations sans but lucratif, chambres, organisations professionnelles, institutions du secteur privé.

Selon la loi sur la formation des adultes, une institution de formation des adultes doit, pour être agréée, fournir parmi ses services des conseils d'orientation professionnelle, un test d'évaluation préliminaire et des conseils de formation. L'information sur l'emploi est une nouveauté en Hongrie. Certains sites Internet sur l'orientation de carrière et le conseil ont été lancés, de sorte que les étudiants ont accès à des informations en ligne sur les dernières tendances, les emplois les plus offerts sur le marché du travail, les emplois à l'étranger.

Dans le cadre du projet Leonardo, un manuel a été publié à l'intention des PME sur les résultats d'une analyse faite des besoins en formation, des formes d'éducation et de travail, et d'un module pour les conseils en formation.

- **Pour la mobilisation des ressources**

L'éducation et la formation tout au long de la vie sont financées par de nombreuses sources : budget de l'État, autorités locales, cotisations, ressources directes, appels d'offres nationaux et internationaux, apports privés.

Depuis 2001 et l'entrée en vigueur de la loi sur l'éducation des adultes, le budget de l'État prévoit un soutien financier pour l'éducation des adultes. L'État hongrois apporte une contribution financière forfaitaire, fixée par la loi budgétaire, aux formations pour adultes reconnues qui se déroulent dans les institutions agréées, inscrites au RNQ, qui offrent une première qualification générale, linguistique et professionnelle aux adultes ou aux adultes handicapés.

Chaque contribuable peut bénéficier annuellement d'un dégrèvement (d'environ € 220) sur l'impôt annuel en cas de formation dans une institution agréée. Les formations agréées, même si elles ne sont pas inscrites au RNQ, sont exemptées de TVA.

Un tiers de la cotisation du travailleur (1,5 %) peut être consacré à sa propre formation. Les conseils des relations industrielles, composés de partenaires sociaux, sont habilités à se prononcer sur le cadre financier disponible. D'autres cotisations payées aux fonds du marché du travail financent des formations et le développement de la formation – des appels d'offres sont annoncés. Deux sources sont à distinguer dans les fonds qui financent les formations : l'une pour la formation professionnelle et son développement, l'autre pour la formation des adultes et son développement. Le ministre de l'éducation prend la décision finale sur propositions des comités régionaux pour le développement et la formation, au sein desquels les partenaires sociaux sont représentés.

Actions engagées au niveau sectoriel

- **Pour l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

En 2002, le ministre de l'éducation a constitué un comité du RNQ comprenant 21 groupes de travail, en vue de définir les professions et métiers. Depuis 2004, les membres de ce comité ont été désignés essentiellement dans le secteur économique, parmi les partenaires sociaux, les chambres, les syndicats et les organisations patronales. Leur mission est d'analyser la structure et les conditions propres à un métier ou une profession, et à anticiper les changements possibles. Dans plusieurs cas, les représentants des organisations patronales ont produit des rapports sur les tendances et besoins d'un métier ou d'une profession.

En 2004 également, des comités de dialogue sectoriel ont été constitués. Plusieurs comités sectoriels traitent également de formation professionnelle, afin que les travailleurs soient compétitifs sur le marché du travail. Le comité du secteur du bâtiment, par exemple, a produit un rapport sur les métiers du secteur et ceux dont il a besoin.

- **Pour la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications**

Chaque ministre prépare les exigences professionnelles et les critères des examens concernant les qualifications dans le secteur dont il a la charge. Les examens sont également de sa responsabilité. Les exigences doivent être approuvées par le ministre de l'éducation. Les qualifications, de leur côté, ne sont reconnues que si elles sont inscrites au RNQ.

- **Pour l'information, l'accompagnement et le conseil**

Les organisations professionnelles tiennent leurs membres informés via des bulletins, des sites Internet, des courriers électroniques, des événements, etc. Les comités de dialogue sectoriel ouvriront de nouvelles possibilités d'échanger des informations dans leurs secteurs respectifs.

- **Pour la mobilisation des ressources**

Les organisations représentatives et professionnelles offrent des formations à leurs membres. Ces formations sont gratuites, selon les marchés conclus pour la formation concernée ou par l'utilisation des ressources propres de l'entreprise. Elles permettent aux PME de constituer des dossiers d'offres communs, leur évitant de devoir soumettre leurs dossiers individuellement.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

- **Pour l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Selon la taille de l'entreprise, il existe diverses pratiques pour le développement des compétences. Les multinationales et les entreprises de taille moyenne utilisent les méthodes les plus à la pointe. Le meilleur moyen d'atteindre les objectifs de l'entreprise consiste à identifier les aptitudes et compétences attendues du travailleur. En pratique, les qualifications et compétences nécessaires peuvent être reprises dans un catalogue. Des compétences peuvent être mises en concordance avec des travailleurs, pour créer des profils individuels, ou avec des postes, pour créer des descriptifs d'emploi.

Les petites et micro-entreprises contribuent à l'élaboration des exigences professionnelles et critères des examens pour les formations professionnelles reconnues au niveau national dans les secteurs où ces entreprises opèrent.

- **Pour la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications**

Les entreprises acceptent surtout, bien que de moins en moins, les qualifications reconnues au niveau national. La validation des qualifications et les certificats des candidats dépendent de l'entreprise et du poste pour lequel ils posent leur candidature.

En cas de formation interne à l'entreprise pour un emploi, l'entreprise elle-même délivre le certificat à l'issue de la formation. Si c'est une institution de formation externe qui organise la formation en se conformant aux demandes de l'entreprise, cette institution délivre le certificat attestant de la satisfaction des critères fixés par le programme de formation. Ce certificat est reconnu uniquement par l'entreprise concernée.

- **Pour la mobilisation des ressources**

Les formations internes sont financées par diverses sources : par l'entreprise elle-même si la formation suit l'embauche; par convention entre l'employeur et le travailleur si c'est ce dernier qui demande de participer à une formation. L'entreprise peut contribuer à la formation soit par des fonds, soit par un crédit-temps consacré à la formation. Si un contrat de formation est signé entre les parties, c'est le code du travail qui détermine les droits du travailleur.

Exemples de bonnes pratiques

- Bien que la pratique n'en soit pas encore très répandue, les associations professionnelles prennent des initiatives pour inscrire de nouvelles professions ou de nouveaux métiers au RNQ, ou pour adapter les exigences de professions déjà inscrites. Par exemple, l'Association nationale des entrepreneurs en bâtiment a demandé l'inscription de la "construction à sec". Les nouveaux matériaux et les nouvelles technologies font naître la nécessité de compétences nouvelles et d'un grand nombre de nouveaux métiers et professions reconnus au niveau national.
- L'Association hongroise de la réfrigération et du conditionnement d'air, en collaboration avec les associations internationales concernées, a préparé dans le cadre du projet Leonardo une étude sur la définition européenne du profil et des compétences d'un assembleur de réfrigérateurs. Cette étude a aidé le groupe de travail "machines" du RNQ.
- Une société pharmaceutique a préparé et publié un code éducatif pour tenter d'assurer l'égalité des travailleurs en matière d'accès aux programmes de formation, de promouvoir la formation des travailleurs et d'orienter celle-ci vers les besoins de l'entreprise. Le code inclut les conditions de participation aux formations, les principes de financement, l'organisation des formations et les obligations du travailleur qui bénéficie d'une formation. Un catalogue des formations disponibles a été compilé, chacune avec un court descriptif et les conditions de participation, avec le soutien financier de l'entreprise. Le département des formations conseille les travailleurs sur les formations et institutions qui leur conviendraient le mieux.

Irlande

Sources d'informations

- Syndicats : ICTU (Congrès irlandais des syndicats), membre de la CES
- Employeurs : IBEC (Confédération irlandaise des employeurs et de l'industrie), membre de l'UNICE ; FAS (Autorité pour la formation et l'emploi), membre du CEEP

Introduction

Il est universellement admis que l'investissement dans l'éducation et la formation est l'un des principaux facteurs qui contribuent au succès économique de l'Irlande ces dernières années. Le défi que doit désormais relever l'Irlande est de s'appuyer sur cet investissement pour l'étendre à tous les groupes de la société. Les investissements publics et privés dans l'éducation, ainsi qu'un engagement envers l'excellence à tous les stades du processus d'apprentissage, sont essentiels à une société compétitive et socialement inclusive. Les progrès technologiques et l'évolution de la société posent des défis et exigent une nouvelle palette de compétences pour permettre aux individus de s'adapter, de communiquer, d'interagir et de participer plus efficacement.

Actions engagées au niveau national

Le budget total de la formation en entreprise est de € 43,47 millions, à l'exclusion des dépenses relatives aux apprentis (€ 130 millions en 2004). Sur ce budget, € 24,45 millions sont dépensés par la FAS; les autres postes de dépenses majeurs sont Skillnets (€ 4,67 millions) et Failte Ireland (qui couvre le secteur du tourisme et de l'hospitalité). Le reste du budget est dépensé par des agences spécialisées qui fonctionnent soit au niveau régional, soit au niveau sectoriel dans l'agriculture ou la pêche en mer.

La FAS, l'IBEC et l'ICTU ont poursuivi une approche concertée dans l'attribution de fonds du FSE à la formation en entreprise. Cela implique d'orienter des ressources vers de nouveaux projets, et dans certains cas de nouveaux prestataires. La mise en œuvre du rapport de la task force sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, publié en octobre 2002, reste une priorité. Les mandats du comité consultatif national sur la formation et du groupe d'experts sur les futurs besoins en compétences doivent être réexaminés; les deux organisations ont fusionné en un comité unique, plus petit, avec une participation accrue des partenaires sociaux. Ce groupe se penche déjà sur l'étude des dépenses de formation pour les travailleurs.

Actions engagées au niveau sectoriel

La FAS réoriente actuellement son offre vers l'apprentissage sur le lieu de travail. Les détails de cette réorientation seront connus au début de l'année prochaine. Des fonds accrus ont été alloués à la FAS pour améliorer la formation sur le lieu de travail en 2005. Des syndicats membres de l'ICTU, ainsi que des associations commerciales

et secteurs au sein de l'IBEC, ont été très actifs dans le domaine de l'éducation et de la formation et dans plusieurs cas ont établi des réseaux de formation au travers de l'initiative Skillnets. Cette initiative, conduite par les entreprises, vise à promouvoir l'apprentissage sur le lieu de travail.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

La formation continue d'attirer l'attention et d'être prioritaire au niveau de l'entreprise. L'enquête sur la gestion des ressources humaines menée par l'IBEC en 2004 indique que la moyenne consacrée à la formation est de 3,15 % de la masse salariale, soit un pourcentage identique à 2002. Ce rapport révèle que la formation se concentre sur le niveau supérieur d'éducation de la main-d'œuvre, une question qui commence à être réglée avec la présence dominante des compétences fondamentales dans le débat politique.

Dans le cadre d'un engagement élargi envers la formation et le développement, de nombreuses entreprises offrent un parrainage et un appui financier pour divers cours (enseignement et développement des salariés), conduisant à des qualifications professionnelles et universitaires. Presque toutes les entreprises ayant pris part à l'enquête de l'IBEC sur la gestion des ressources humaines offrent ce type de soutien à leurs salariés.

Les syndicats, pour leur part, ont accru leur rôle en matière de diffusion et parfois d'offre de formations professionnelles à leurs membres. L'existence d'une structure unique de qualifications apporte un grand potentiel aux éléments de liaison d'un apprentissage certifié, conduisant à un certificat.

La FAS a introduit en janvier 2003 un programme de développement des compétences, pour remplacer le régime de soutien à la formation et le régime d'incitation à la formation dans la construction, qui s'étaient terminés le 31 décembre 2002. L'objectif de ce programme est d'améliorer les niveaux de compétences de salariés sélectionnés dans des métiers particuliers de secteurs spécifiques, afin d'assurer que le stock de compétences nationales correspond aux besoins nationaux en ressources humaines nécessaires pour une croissance économique continue.

En 2003, la FAS a continué à appliquer un programme pilote de développement des cadres à l'intention des petites entreprises (de moins de 50 salariés). Ce programme fonctionne à Dublin, dans les régions du sud-est et du sud-ouest, et concerne 30 entreprises.

Exemples de bonnes pratiques

- **Skillnets**

Skillnets est un programme de réseaux de formation, qui fonctionne actuellement avec les réseaux approuvés en 2003. En 2004, des appels ont été lancés à travailler sur les retours sur investissement dans la formation et sur la question clé des compétences fondamentales.

- **Secteur de la construction**

La fédération de l'industrie de la construction et les syndicats de la construction réalisent conjointement un programme de formation à la sécurité, en coopération avec la FAS, pour tous les salariés du secteur. Le bon achèvement de ce programme est obligatoire pour tous les salariés de la construction depuis juin 2003.

- **Nouveau cadre de qualifications**

Le cadre national des qualifications, qui compte dix niveaux, est désormais en place et tous les nouveaux certificats d'enseignement supérieur seront offerts pour l'ensemble des programmes entamés à l'automne 2004. De nouveaux certificats sont également en préparation pour l'éducation et la formation continue. Le cadre est défini par l'autorité nationale irlandaise des qualifications et par deux organismes de délivrance, le FETAC (conseil des certificats d'éducation et formation continue) et l'HETAC (conseil des certificats d'enseignement supérieur). Un cadre pour l'accréditation et la certification de l'éducation et de la formation tout au long de la vie est encore en cours d'élaboration, les propositions étant attendues pour la fin du printemps 2005. Tous les partenaires sociaux sont impliqués, assurant ainsi qu'un accent particulier est mis sur la formation sur le lieu de travail.

- **Actions en faveur des sans-emploi**

Le plan d'action national pour l'emploi irlandais, adopté par le gouvernement en réponse aux lignes directrices européennes pour l'emploi, comprend un engagement à une implication plus systématique des services de l'emploi auprès des chômeurs. L'orientation centrale du pilier "capacité d'insertion professionnelle" des lignes directrices, qui repose sur une stratégie de prévention, est centrée sur une intervention précoce et systématique auprès des chômeurs, pour les réintégrer dans le marché du travail aussi rapidement que possible, notamment en leur fournissant les compétences nécessaires pour améliorer leur capacité d'insertion professionnelle.

Le plan d'action national pour l'emploi a été étendu aux chômeurs de longue durée, qui n'y étaient pas mentionnés auparavant puisque non inclus dans les seuils de référence lors du lancement du programme. Ainsi, toutes les personnes de 18 à 54 ans que n'évoquait pas le plan d'action et qui sont sans emploi depuis plus de six mois sont désormais renvoyées à la FAS pour entretien.

En 2004, environ 61.000 clients auront été renvoyés pour entretien, parmi lesquels 41.000 environ s'y sont présentés et ont reçu un service.

- **Le programme "Parcours"**

"Parcours" est un programme d'orientation par groupes sur deux semaines, à l'intention des personnes identifiées par le plan d'action national pour l'emploi. L'objectif du programme est de dégager le parcours de développement le mieux indiqué pour chaque participant afin de l'aider à obtenir et conserver un emploi. Le programme se déroule par groupes, afin d'encourager une dynamique dans laquelle les concernés peuvent se soutenir mutuellement et apprendre l'un de l'autre.

Le programme devrait être une expérience très positive et motivante. Il adopte une approche cognitive et comportementale de l'apprentissage, qui vise à modifier

l'attitude et les actions des participants en faveur de l'emploi. Un pilote a été lancé en plusieurs lieux dans la deuxième moitié de l'année 2003. Un millier de clients devraient avoir participé au programme à la fin 2004.

- **Le processus de soutien fort**

La FAS a introduit également un nouveau processus de soutien fort à l'intention des clients du plan d'action qui rencontrent des obstacles personnels à l'emploi. Des équipes pluripartites sont en place, qui comprennent des représentants des conseils de santé, de l'enseignement, des services sociaux, etc. afin de s'attaquer aux obstacles non professionnels tels qu'abus de drogues, analphabétisme.

- **Le fonds de formation sur mesure**

Le fonds de formation sur mesure a été établi pour donner aux responsables des services de l'emploi une flexibilité accrue en réponse aux besoins en formation identifiés de clients particuliers. La nécessité d'une telle flexibilité a été révélée par le fonctionnement du plan d'action national pour l'emploi, les besoins spécifiques de certains clients ne pouvant être rencontrés par la FAS, ou ne pouvant l'être dans un délai raisonnable.

Une évaluation du fonds de formation sur mesure doit être réalisée au début 2005.

Une évaluation de la stratégie de prévention prévue par le plan d'action national pour l'emploi a été demandée par le ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi en concertation avec la FAS et le DSFA. Les conclusions de cette évaluation seront utiles pour développer le programme et préparer également des interventions/options adaptées, en temps voulu, pour les clients se présentant au titre du plan d'action national pour l'emploi.

Italie

Sources d'information

- Syndicats : CGIL (Confédération générale italienne des travailleurs), CISL (Confédération italienne des syndicats) et UIL (Union italienne des travailleurs), membres de la CES
- Employeurs : Confindustria (Confédération des industries italiennes), membre de UNICE; Confapi (Confédération des PME industrielles privées), Confartigianato (Confédération générale de l'artisanat italien) et CNA (Confédération nationale des artisans et PME), membres de l'UEAPME ; section italienne du CEEP.

Introduction

Les principaux éléments qui ont marqué le contexte d'application du cadre d'actions en Italie en 2004 peuvent être résumés comme suit.

- Après l'adoption, par le gouvernement italien, d'une loi sur le marché du travail et l'emploi et d'une loi sur les systèmes d'éducation et de formation professionnelle, plusieurs décrets ont été adoptés pour la mise en œuvre des réformes. Les partenaires sociaux ont également conclu deux accords pour assurer la transition des anciens contrats de formation et accords collectifs vers l'application immédiate d'une nouvelle convention collective, introduite par la réforme du marché du travail et intitulée "contratto di inserimento" (convention d'insertion).
- Les partenaires sociaux italiens discutent actuellement avec les institutions italiennes de l'achèvement de la réforme du système de formation professionnelle continue, qui se ferait par la cession de tout l'ensemble des 0,30 % aux partenaires sociaux, et donc aux fonds interprofessionnels qui investiront en 2005 quelque 300 millions d'euros et toucheront probablement 300.000 travailleurs.
- La Confindustria, la CGIL, la CISL et l'UIL ont relancé le dialogue social interprofessionnel horizontal sur l'éducation et la formation, en lançant les premiers appels à propositions auprès des fonds interprofessionnels Fondimpresa et Fondirigenti.
- Les CGIL-CISL-UIL et la Confindustria ont conclu mi-2003 et lancé en 2004 un accord intitulé "accord pour le développement, l'emploi et la compétitivité". Cet accord concerne les domaines de la recherche et de la formation, mais aussi des infrastructures et des territoires désavantagés.
- Le 17 mars 2004, les fédérations de l'artisanat (Confartigianato, CNA, Casartigiani et CLAAI) et les syndicats (CGIL, CISL et UIL) sont parvenus à un accord réformant le modèle contractuel, augmentant ainsi la valeur des compétences au niveau régional. Au niveau national, le nouveau modèle contractuel confère une garantie en termes de normes et de rémunération. Au niveau territorial, il permet de répartir la productivité de l'emploi, de garantir la protection du pouvoir d'achat salarial et de régler les questions de formation professionnelle et de marché du travail. Tout cela a été rendu

possible également grâce à l'appui des instances bilatérales du secteur de l'artisanat.

- Le 10 juin 2003, la Confapi a conclu avec Federmanager un accord interprofessionnel sur la formation continue des dirigeants de PME.

Actions engagées au niveau national

La Confindustria a poursuivi l'initiative de suivi de toutes les actions engagées par ses membres sur les priorités identifiées par le cadre d'actions, au niveau sectoriel et au niveau territorial.

Concernant les ressources allouées à la formation professionnelle, la signature du cadre d'actions a favorisé l'identification de fonds interprofessionnels pour la formation continue, qui ont commencé à être libérés en 2003. Faisant suite aux divers accords bilatéraux signés par le passé, ces fonds serviront à réaliser des plans de formation aux niveaux sectoriel, territorial ou de l'entreprise.

En réponse à un accord conclu entre la Confindustria et les organisations syndicales, un fonds intitulé "Fondimpresa" existe désormais au niveau central, et partiellement au niveau local. Il a commencé à financer les premiers plans de promotion de la formation continue des travailleurs en 2004 et 2005.

Quant à la formation continue des cadres, la Confindustria et Federmanager ont mis en place un fonds du nom de "Fondirgenti" au sein de la Fondation Taliercio.

Concernant l'artisanat, un accord a été conclu le 6 juin 2001 par les organisations et syndicats nationaux du secteur. Il porte sur un "fonds pour la formation des artisans" destiné à financer des plans de formation continue à tous les niveaux, de manière à favoriser le recyclage des travailleurs. Le fonds pour la formation des artisans, fonds interprofessionnel pour la formation continue institué par les confédérations de l'artisanat (Confartigianato, CNA, Casartigiani et CLAAI) et les syndicats (CGIL, CISL et UIL), est pleinement opérationnel en 2004 : il permettra notamment de lancer les premières actions de formation professionnelle à l'intention des travailleurs et des nombreuses entreprises qui y adhèrent.

Ces actions visent à satisfaire les demandes et besoins en formation professionnelle, requalification, adaptation et mise à jour des capacités professionnelles des travailleurs.

Le nombre des travailleurs (13 % du nombre total des travailleurs intéressés par le fonds) et celui des entreprises (43,71 % du nombre total des entreprises intéressées par le fonds) qui font partie du fonds pour la formation des artisans font de celui-ci un instrument important de représentation et de soutien des besoins en formation professionnelle de ces travailleurs et entreprises (artisanales, micro et petites), pour lesquelles il est stratégique d'investir dans le développement, la croissance et l'adaptation de compétences professionnelles effectives – surtout au vu des défis complexes posés par la mondialisation des marchés.

Jusqu'ici, le fonds pour la formation des artisans a publié deux appels à présenter des projets de formation continue. Les projets soumis en réponse au premier appel (dont l'échéance était fixée au 30 novembre 2004) sont en cours d'évaluation.

L'échéance pour le deuxième appel est le 31 janvier 2005, et les projets ne sont pas encore connus.

Le "fonds de formation des PME", créé le 27 novembre 2002 en réponse à un accord interprofessionnel entre la Confapi et CGIL-CISL-UIL, vise à financer la promotion de la formation continue pour les PME dans un double objectif : favoriser la compétitivité des entreprises et assurer la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs. Dans ce cadre, une campagne de promotion a été lancée au niveau local pour faire connaître les activités et services offerts. Le premier appel national à candidatures a été lancé en octobre 2004, afin de réunir des plans et projets de formation des travailleurs des PME. Trois séminaires locaux ont été organisés pour présenter l'appel à propositions aux entreprises, aux formateurs et aux partenaires sociaux.

La Confapi et Federmanager ont également institué, en juin 2003, un fonds du nom de "fonds pour les dirigeants de PME" destiné à financer la formation continue des dirigeants de PME. Ce fonds est désormais pleinement opérationnel.

En 2003, quatre autres fonds pour la formation continue ont été créés par les syndicats et les organisations nationales sectorielles pour le commerce, les banques et assurances, la coopération et les bureaux professionnels. Ces fonds ont publié des appels à présenter des projets de formation continue.

Les partenaires sociaux ont pris part également, aux niveaux national et local, à un projet du ministère du travail et de l'ISFOL (un institut de recherche du ministère du travail) qui concerne la formation continue des partenaires sociaux et est organisé avec l'appui de quatre universités.

Le cadre d'actions a servi également dans le programme européen Leonardo da Vinci, certains partenaires sociaux concluant dans ce cadre des projets communs liés notamment aux priorités que sont **l'identification des besoins en compétences** et **la reconnaissance des compétences**.

En 2004, la Confapi, la Confartigianato et la CNA, avec l'appui de la CGIL, de la CISL et de l'UIL, ont mené des recherches (soutenues par le ministère de l'éducation) sur les modèles organisationnels pour les parcours de formation technique dans l'artisanat et les PME. Ces recherches reposent sur la nécessité d'intégrer l'apprentissage formel et non formel, afin de définir des parcours de formation mieux adaptables aux besoins organisationnels des artisans et des PME.

Actions engagées au niveau sectoriel

Les partenaires sociaux et le ministère du travail ont confié à l'ISFOL la mission d'établir un modèle pour la collecte de toutes les études réalisées depuis 1993 en vue d'**identifier et anticiper les besoins en compétences** dans différents secteurs.

En 2004, les partenaires sociaux ont poursuivi leur coopération avec les pouvoirs publics, en particulier en leur apportant des informations spécifiques sur les tendances à long terme sur le marché du travail.

En vue de dégager des solutions et d'appliquer les meilleures pratiques, le projet FUTURISME I sur l'avenir des relations industrielles dans les PME (un projet conduit par l'UEAPME avec la participation de la Confartigianato, la CNA et la Confapi) anticipe les nouveaux enjeux des relations industrielles et y prépare les entreprises d'artisanat et les PME, en utilisant de nouveaux contenus et types de formation. Un deuxième projet, FUTURISME II, permet d'appliquer et cibler surtout les résultats obtenus sur le thème particulier de la formation continue des travailleurs.

Plusieurs conventions collectives conclues au niveau sectoriel touchent également les thèmes mis en lumière dans le cadre d'actions, notamment les huit exemples suivants.

- **Contrat unique dans le secteur de la mécanique**

Un contrat national unique pour le secteur de la mécanique a été conclu le 7 mai 2003 et mis à jour en 2004. Il prévoit une éducation et une formation continues des travailleurs. Le système est bilatéral, aux niveaux national et local. Le contrat national a été signé par Federmeccanica, Fim-Cisl et Uilm-Uil, à l'exception de Fiom-Cgil. L'organe bilatéral au niveau national a pour objectif de soutenir la planification et l'organisation de la formation des salariés. Un co-investissement des travailleurs en temps est prévu : les heures accumulées sur des comptes individuels seront utilisées à cet effet.

- **Contrat national dans le secteur de la mécanique pour les PME**

Dans le secteur mécanique, une convention collective nationale pour les PME a été signée le 29 mai 2003 par Unionmeccanica-Confapi et les syndicats CISL et UIL, à l'exception de la CGIL, confirmant ainsi l'importance de la valorisation professionnelle des ressources humaines en vue d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle et la qualité de l'emploi. Une évaluation commune est prévue en vue d'instituer un organe bilatéral national chargé d'identifier les besoins en formation propres au secteur et de promouvoir l'organisation de formations appropriées pour les salariés.

La formation est reconnue comme cruciale pour le développement professionnel des travailleurs en relation avec l'évolution technique, organisationnelle et productive des entreprises. Il est prévu également de promouvoir les plans de formation, pour améliorer les compétences et les qualifications professionnelles des salariés; cela se fera par la conclusion entre les entreprises et les travailleurs d'accords de formation qui définissent leur engagement à atteindre certains objectifs de formation, compte tenu des coûts subis par les entreprises.

- **Organe bilatéral de formation dans le secteur chimique**

Federchimica et les syndicats CGIL, CISL et UIL ont signé pour les travailleurs du secteur chimique une convention collective qui prévoit des mesures novatrices en matière de formation professionnelle continue. Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont décidé d'instituer un organe bilatéral de formation en vue d'accompagner la formation au niveau des entreprises du secteur, notamment sur la base de plans communs pour le développement des compétences. Cet organe bilatéral a publié un vade-mecum sur les possibilités de formation dans le secteur chimique. D'autres initiatives sont envisagées aux niveaux local et national.

Federchimica, la CGIL, la CISL et l'UIL ont également signé un accord sur le contrat d'apprenti en 2004.

- **Convention collective nationale pour les salariés des PME dans le secteur chimique**

Le 2 mars 2004, Unionchimica-Confapi et les organisations syndicales sectorielles membres de la CGIL, de la CISL et de l'UIL ont conclu une convention collective pour les salariés des PME dans le secteur chimique, laquelle charge l'observatoire sectoriel national d'identifier les besoins sectoriels en formation et de définir des programmes de formation pour les entreprises du secteur chimique.

- **Organe bilatéral national dans le secteur des services intégrés, multiples et de nettoyage**

Le 5 février 2003, les organisations nationales des entreprises du nettoyage et des services intégrés et multiples (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, de formation et de qualifications professionnelles. Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont envisagé de créer un organe bilatéral national dans le secteur des services intégrés, multiples et de nettoyage, en vue d'accompagner la formation et les qualifications professionnelles au niveau des entreprises du secteur, ainsi que l'analyse des besoins en compétences et la reconnaissance des compétences pour les travailleurs du secteur. D'autres initiatives sont envisagées, au niveau local et au niveau national.

- **Convention collective nationale pour les salariés des PME dans le secteur textile**

La convention collective nationale du secteur textile, signée le 4 mai 2004 entre Uniontessile-Confapi et les organisations syndicales sectorielles membres de la CGIL, de la CISL et de l'UIL, établit au sein de l'observatoire sectoriel national un organe technique bilatéral en vue de promouvoir la qualité de la formation et de l'orientation professionnelle au travers de l'identification des besoins en formation dans le secteur et du soutien à la planification de la formation pour les salariés.

- **Conventions collectives nationales pour les salariés des entreprises artisanales, micro-entreprises et petites entreprises des secteurs de la chimie, du caoutchouc et du plastic, et du verre**

L'accord collectif national dans ce secteur a été signé le 11 juillet 2000 entre les associations nationales de l'artisanat (Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI) et les syndicats nationaux (CGIL, CISL, UIL). Toujours valable, cet accord prévoit, pour promouvoir la mise en œuvre de formations professionnelles pour les travailleurs, l'engagement des parties à évaluer périodiquement les entreprises et les professions où il existe une demande de main-d'œuvre qualifiée, et dans l'intervalle, à présenter ces entreprises et professions aux jeunes intéressés par le secteur.

- **Conventions collectives nationales pour les salariés des entreprises artisanales, micro-entreprises et petites entreprises du secteur de la construction**

L'accord collectif national dans ce secteur, signé le 15 juin 2000, est en cours de renouvellement entre les associations nationales de l'artisanat (Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI) et les syndicats nationaux (CGIL, CISL, UIL). L'objectif est de redynamiser la formation professionnelle des travailleurs, la création d'écoles ou l'amélioration des écoles en place. Ces organes, financés par des contributions des entreprises participantes, ont pour objectif institutionnel de créer et promouvoir des initiatives de formation première adéquates pour les jeunes qui entrent dans le secteur. Ils sont chargés également de la formation continue, de la qualification, de la requalification, de la spécialisation et du recyclage des travailleurs déjà présents dans le secteur, de même que de l'identification des besoins en formation résultant des innovations technologiques, des changements législatifs et des nouveaux procédés de production.

- **Conventions collectives nationales et bonnes pratiques pour les salariés du secteur postal**

En juillet 2003, Poste Italiane S.p.A. (les postes italiennes) et les syndicats italiens ont conclu une convention collective nationale valable jusqu'en 2006. Les parties à cette convention ont mis l'accent sur les politiques de l'emploi, en particulier pour les jeunes et pour de meilleurs instruments concernant les conditions de travail.

Le secteur postal se modernise et évolue rapidement vers des niveaux de qualité élevés. Afin d'apporter des réponses adéquates aux marchés, en termes d'éventails de produits et de qualité des services, la formation a un rôle très important à jouer.

Au sein de Poste Italiane, la formation suit deux pistes principales : l'adaptation et la responsabilisation.

Des résultats communs aux deux pistes peuvent être trouvés facilement dans les projets de formation de Poste Italiane, qui visent à trouver de nouvelles façons de faire un travail "ancien". Citons, en guise de bonne pratique, un projet qui considère le facteur comme le maillon final de la chaîne de qualité pour le consommateur. Des ateliers de trois jours ont été organisés pour les facteurs, centrés sur les thèmes suivants : évolution organisationnelle, nouveaux produits et services, informations générales sur la qualité du service. L'objectif du projet était de moderniser l'activité de facteur. En ajoutant à la livraison traditionnelle du courrier la valeur d'un point d'information sur les produits et services, les facteurs deviennent des représentants de la nouvelle image de Poste Italiane dans la société italienne.

Exemples de bonnes pratiques

- **Secteur chimique : co-investissement des travailleurs dans la formation continue**

Le co-investissement des travailleurs a été concrétisé sur la base d'une utilisation volontaire et partielle des heures payées accumulées sur des comptes-temps individuels pour assister à des cours de formation continue. Cette bonne pratique,

expérimentée en 2001, vient d'être renforcée et prévoit une flexibilité du temps de travail.

- **Fondirigenti – Fondation Taliercio**

Au travers de cette fondation, les partenaires sociaux (Confindustria et Federmanager) ont mis au point un questionnaire permettant aux cadres et chefs d'entreprises d'utiliser un mécanisme en ligne pour l'évaluation des compétences. La deuxième phase du projet consistait à diffuser les résultats au profit de tous les cadres et dirigeants européens.

- **Recherches sur les besoins en formation dans le secteur de l'artisanat**

Dans le secteur de l'artisanat, l'EBNA (organe national bilatéral des artisans, composé de Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI et CGIL, CISL, UIL) a mené à bien des recherches nationales primaires sur les besoins en formation, avec le soutien financier du ministère du travail. La méthode utilisée reposait sur des instruments d'analyse structurelle, organisationnelle et des capacités, ainsi que sur les possibilités de professionnalisation dans les différents domaines du secteur. Les recherches ont permis de définir les cadres d'activité et les domaines de compétences au sein desquels les connaissances professionnelles des artisans peuvent être jalonnées, programmées et acquises, anticipant en cela les besoins pouvant naître des innovations.

Après le succès de ces recherches, l'EBNA a lancé un deuxième projet, cette fois avec l'aide du Fonds social européen, centré sur un mécanisme d'action au niveau national pour un réseau permanent d'observation et d'identification des besoins en compétences professionnelles et en capacités.

En juin 2004, lors d'un séminaire national, une étude nationale sur les exigences en matière de formation s'est achevée par l'introduction des produits dernier cri.

- **Plan national sud-nord / nord-sud pour la mobilité territoriale**

Durant l'année 2004, la Confartigianato et la CNA ont pris part au plan national sud-nord / nord-sud, financé par le ministère du travail et les politiques sociales. La première phase du plan s'est achevée l'été dernier. Résultat du projet, un réseau a été créé, composé d'opérateurs privés et publics; moyens et équipements nécessaires à une mobilité territoriale accrue ont été identifiés. La deuxième phase du plan a été lancée en octobre; elle vise à organiser pour les jeunes des stages sur la mobilité.

- **Recherches sur la formation professionnelle des apprentis**

En novembre 2004, en collaboration avec deux instituts de recherches privés, Confartigianato a conduit un projet commandé par l'ISFOL, à savoir mener des recherches sur la formation professionnelle des apprentis en étudiant une sélection de profils professionnels précis. Le projet vise à analyser le contenu de la formation professionnelle des apprentis par l'examen d'importantes expériences de planification menées au niveau territorial.

- **Analyse nationale des besoins en formation dans les PME privées**

L'ENFEA (organe national bilatéral pour la formation et l'environnement, créé par la Confapi et les syndicats CGIL, CISL et UIL) a réalisé une analyse nationale des besoins en formation dans les PME privées. Cette étude peut être résumée comme suit :

- observation de la main-d'œuvre d'un point de vue économique (importance de la compétitivité) et appui social (adaptabilité, capacité d'insertion professionnelle);
- objectif d'identification des facteurs déterminant des changements significatifs de qualité à moyen terme;
- modification de l'apprentissage apportant les compétences de la profession étudiée (exigences professionnelles);
- possibilités d'accompagner la programmation (définition des priorités et de la logique d'offre) et la réalisation du projet (orientation des enseignants vers une analyse détaillée du contenu unique de leur intervention);
- logique d'intégration entre les niveaux national et régional et le niveau local (système unique de production territoriale).

En 2003 et 2004, une analyse nationale similaire des besoins en formation a été menée par les partenaires sociaux, sur une base bilatérale, dans d'autres secteurs (industrie, coopération, banques, etc.).

Lettonie

Sources d'information

- Syndicats : LBAS (Union des syndicats indépendants de Lettonie), membre de la CES
- Employeurs : LDDK (Latvijas Darba Deveju Konfederacija), membre de UNICE

Actions engagées au niveau national

Le programme national pour l'éducation et la formation tout au long de la vie en Lettonie a été adopté le 2 décembre 2004. Nous n'en sommes donc qu'au tout début de cet important processus. Néanmoins, l'évolution constante du marché du travail engendre la nécessité pour les individus d'acquérir de nouvelles connaissances et aptitudes, pour rester compétitifs sur le marché du travail – d'où l'importance des services de conseil et d'orientation professionnelle. Il est particulièrement critique d'offrir des possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie aux personnes présentant un faible niveau de compétences et d'enseignement fondamentaux.

En vue d'établir un mécanisme de gestion unique, le gouvernement a adopté une décision restructurant les régimes de décentralisation de l'enseignement professionnel et les établissements de formation, pour les ramener sous le contrôle du ministère de l'éducation et des sciences.

La Lettonie a entamé en 1993 la mise en place de systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie, en créant l'Association lettone pour l'éducation des adultes. À ce jour, un réseau réunit au niveau municipal des centres pour l'éducation des adultes et des organes de coordination.

Le développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie reçoit de fortes impulsions positives de toutes parts : actes législatifs finaux et adoptés en général, enseignement professionnel et supérieur, bon fonctionnement de la loi pédagogique qui établit les principes fondamentaux du système d'enseignement en Lettonie. Le réseau des institutions d'enseignement et de soutien pédagogique en Lettonie atteint un niveau général de développement optimal. Mentionnons enfin l'établissement de conseils tripartites pour la coopération dans l'enseignement professionnel.

Actions engagées au niveau sectoriel / régional

En raison d'une mise en œuvre lente de la réforme territoriale et administrative, il est compliqué de planifier et appliquer les initiatives de développement régional, ce qui dresse des obstacles considérables au développement des ressources humaines.

Des activités de formation, de conseil et d'information sont menées, à l'intention des agriculteurs et des adultes habitant en région rurale, par le Centre letton de conseil et de formation agricoles. L'éducation continue des adultes implique des personnes

de différents niveaux et milieux d'enseignement (primaire, secondaire, professionnel, universitaire non agricole) en offrant des possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie et des participations à divers programmes, visant à améliorer la compétitivité des produits et à développer des activités non agricoles.

Le programme national "Élaboration et mise en œuvre de la stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie" a été conçu au travers de six projets simultanés (un pour chaque région de planification). Il a pour objectif d'établir des systèmes d'accompagnement régionaux et de développer des capacités pour la mise en œuvre et le renforcement de la stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie.

L'établissement des conseils tripartites pour la coopération dans l'enseignement professionnel a débuté dans les différentes régions de Lettonie. Les employeurs ont été impliqués dans la conception et l'évaluation de normes professionnelles, des assistances méthodologiques et des lignes directrices pour le développement des programmes d'enseignement professionnel ont été définies, les modalités et contenus des examens centralisés de qualification professionnelle ont été élaborés, la norme relative aux programmes de développement professionnel des enseignants et professeurs a été approuvée.

Un secteur en particulier doit être mentionné : le secteur bancaire. L'Association des banques commerciales de Lettonie possède son propre centre de formation. Les formations visent à améliorer les qualifications et compétences des salariés du secteur bancaire à différents niveaux.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

Dans l'ensemble, on peut noter que les employeurs sont de plus en plus nombreux à comprendre qu'ils tireront avantage de salariés compétents et formés. Ces derniers ont probablement de meilleures chances de suivre des cours payés (en majeure partie) par l'employeur, et ils sont davantage motivés à participer à des cours ou séminaires. Il est néanmoins évident que les grandes entreprises peuvent offrir plus de possibilités de formation à leurs travailleurs que les PME.

Une enquête a été menée en 2004 sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. Ses résultats peuvent être résumés comme suit.

- En général, l'éducation et la formation tout au long de la vie sous leurs diverses formes sont très populaires en Lettonie.
- L'enseignement reste une priorité pour les jeunes. L'enquête montre cependant que l'éducation et la formation tout au long de la vie touche des groupes différents de la population en âge de travailler.
- L'apprentissage non formel lors de cours ou séminaires et l'apprentissage informel (autodidactique) se retrouvent davantage parmi les femmes que parmi les hommes. Cependant, les hommes participent plus que les femmes à une formation de longue durée.
- En ce qui concerne la participation à l'éducation formelle, l'accès n'est pas égal entre les populations des différentes régions.
- L'accès à l'éducation formelle et non formelle dépend à tout le moins en partie du revenu. Ainsi, ceux qui ont le plus besoin d'éducation et de formation pour améliorer leur situation économique n'ont pas le même niveau

d'accès à l'enseignement. L'enquête a mis en évidence le risque d'exclusion sociale des demandeurs d'emploi, cette catégorie étant celle qui participe le moins à l'éducation. Les personnes à faible niveau d'enseignement prennent moins part à l'enseignement formel et non formel.

- Dans l'ensemble, les données montrent que la Lettonie a encore beaucoup à faire pour mettre en œuvre la stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Lituanie

Sources d'information

- Syndicats : LPSK (Confédération des syndicats lituaniens)
- Employeurs : LPK (Confédération des industriels lituaniens)

Actions engagées au niveau national

Au niveau national, les partenaires sociaux sont impliqués dans plusieurs initiatives à l'appui du cadre d'actions.

La structure du système d'enseignement lituanien, ainsi que les types d'institutions et établissements d'enseignement, sont définis par la loi sur l'éducation, la loi sur les recherches et les études, la loi sur l'éducation et la formation professionnelles, la loi sur l'éducation non formelle des adultes et la loi sur l'enseignement supérieur. L'État réglemente et contrôle l'éducation formelle, en d'autres termes le développement, l'apprentissage et les études, dont le bon achèvement conduit à un diplôme ou certificat reconnu par l'État. L'éducation non formelle est organisée quant à elle sur la base de la Constitution de la République lituanienne, de la loi sur l'éducation, de la loi sur l'éducation non formelle et d'autres lois ou documents légaux.

La stratégie nationale pour l'éducation et la formation tout au long de la vie en Lituanie a été adoptée le 26 mars 2004. Des représentants des partenaires sociaux étaient présents au sein du groupe de travail qui a préparé la stratégie.

Les partenaires sociaux ont participé aux débats et activités préparatoires aux orientations stratégiques pour le développement de l'éducation 2003-2012, lesquelles offrent une vision pratique de l'éducation en Lituanie en vue de garantir la qualité de l'enseignement et de l'éducation et formation tout au long de la vie. Parmi les objectifs des orientations, citons : tous les résidents de Lituanie qui n'ont pas acquis les compétences et qualifications requises sont invités à étudier pour les obtenir. Cet objectif peut être atteint également par des passerelles entre l'éducation formelle, non formelle et informelle. Il s'agit d'introduire un enseignement modulaire et de développer la procédure de reconnaissance des modules d'éducation formelle et non formelle, ainsi que le système de reconnaissance formelle des compétences acquises de manière non formelle et informelle.

En 2004, les partenaires sociaux ont participé à la conférence "Transparence et reconnaissance des qualifications : défis et perspectives pour les nouveaux États membres", qui a discuté de la proposition de créer un régime de gestion du système national des qualifications. Selon ce régime, un nouveau Conseil des qualifications devrait être établi, qui définit la norme du cadre des qualifications et ses principes de développement, qui définit les exigences liées à la structure des qualifications et confère une reconnaissance à celles-ci (en les inscrivant dans le cadre); qui définit les exigences liées aux normes professionnelles, coordonne leur préparation et les approuve; qui définit les exigences liées aux institutions accordant le droit d'évaluer les qualifications des individus, les habilite et suit leurs activités.

Selon les propositions formulées, ce conseil travaillera en coopération avec les institutions qui préparent les normes professionnelles, avec les institutions qui accordent le droit d'évaluer les qualifications des individus et avec les institutions responsables de l'évaluation et de la délivrance des qualifications. Ces institutions feront rapport au Conseil lituanien de l'enseignement professionnel.

Les partenaires sociaux ont la possibilité de participer au Conseil lituanien de l'enseignement professionnel, au Conseil lituanien des relations de travail, aux conseils régionaux des relations de travail, aux groupes de travail.

La LPSK participe au projet "réseau d'appui à la réintégration des personnes en pré-retraite dans le marché du travail des régions de Vilnius et d'Utena" (projet qui relève du programme Equal). Ce projet a pour objectif de motiver, orienter professionnellement et éduquer les personnes en retraite anticipée; de préparer de nouveaux modèles de recyclage; d'informer, accompagner et conseiller ces personnes afin qu'elles obtiennent de nouvelles compétences et qualifications. La LPK se joindra au projet en 2005.

Actions engagées au niveau sectoriel

La LPK organise des conférences à haut niveau, des réunions de consultation, des séminaires sur la formation professionnelle, auxquels participent des spécialistes des ressources humaines et des experts de la branche concernée et des associations régionales. Les séminaires sont conduits par des experts en ressources humaines de Lituanie et d'Allemagne.

La LPSK possède son propre centre de formation, qui organise pour les délégués syndicaux des formations de base sur la législation, les négociations collectives, les documents stratégiques sur l'éducation nationale.

Des syndicats sectoriels membres de la LPSK – le syndicat lituanien des travailleurs de l'enseignement et l'union lituanienne des infirmiers – organisent des séances de formation professionnelle à l'intention de leurs membres, qui en retirent des certificats reconnus.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

La LPK a conclu plusieurs accords avec les universités lituaniennes et organise des formations et consultations afin de créer, pour ses membres, une base pour le développement de leurs qualifications tout au long de la vie. La LPK, en tant que partenaire social, reconnaît la grande importance d'une amélioration de la formation et des qualifications parmi les salariés et les cadres. Elle est impliquée dans différentes actions centrées sur l'amélioration qualitative de l'enseignement en Lituanie.

La LPK a organisé par exemple plusieurs séminaires sur la possibilité d'utiliser des fonds de l'UE pour la formation des salariés. Une grande importance est attachée à la formation professionnelle comme à la formation générale, y compris les cours de langues.

La LPK envoie régulièrement ses membres à des réunions et séminaires, au niveau national ou international, concernant le développement de la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie.

Le centre de formation de la LPK organise une formation continue des adultes qui implique des personnes de différents niveaux d'enseignement et divers contextes, en leur offrant des possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie et une participation à divers programmes visant à améliorer la compétitivité et à développer les entreprises.

Plusieurs conventions collectives ont été conclues au niveau des entreprises. La formation professionnelle des salariés fait partie de ces conventions.

La LPSK encourage ses membres au niveau de l'entreprise à inclure la formation professionnelle dans les conventions collectives (besoins, participants, financement, congés).

Luxembourg

Sources d'informations

- Syndicats: CGT-L (Confédération générale du travail de Luxembourg) et LCGB (Union des syndicats chrétiens luxembourgeois), membres de la CES
- Employeurs : FEDIL (Fédération des Industriels Luxembourgeois), membre de l'UNICE ; FdA (fédération de l'artisanat) et Chambre des métiers, membres de l'UEAPME

Actions engagées au niveau national

Employeurs :

- Des cours de formation initiale consacrés à l'apprentissage et des cours de formation professionnelle continue sont dispensés par les Chambres professionnelles patronales (notamment l'IFCC, Institut de formation de la chambre de commerce, et le Centre de formation de la chambre des métiers) ainsi que par les organisations patronales par le biais de leurs instituts spécialisés tels que l'Institut de formation bancaire de Luxembourg et l'Institut de formation sectoriel du bâtiment.
- Organisation de cours et de conférences concernant, entre autres, la représentation du personnel et le détachement des travailleurs par les chambres professionnelles et des fédérations.
- Organisation de cours de langue luxembourgeoise.

Syndicats:

- Les deux syndicats représentatifs sur le plan national ont intensifié leurs efforts au niveau des cours de formation pour les délégués du personnel ainsi que pour leurs membres par l'intermédiaire de leur centre de formation IFES (Institut de formation économique et sociale).

Actions engagées au niveau sectoriel

Employeurs:

- Réalisation de deux études portant sur les besoins en main-d'œuvre dans les secteurs de l'industrie et de l'artisanat.
- Étude sur les besoins en formation professionnelle continue dans le secteur industriel.
- Organisation de cours de formation professionnelle continue pour le transport de personnes (autobus et autocars).
- Mise en place, avec la collaboration de l'ADEM, d'un pool de remplaçants dans le secteur du commerce.
- Mise en place, avec la collaboration de l'ADEM et du ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, d'une formation d'insertion pour agents de fabrication et agents de sécurité.
- Organisation de cours de formation dans le secteur de l'ameublement ainsi que dans le secteur du transport de personnes.

- La "Luxembourg School of Finance", qui a été créée par l'État luxembourgeois en collaboration avec le secteur bancaire, offre depuis récemment des cours hautement spécialisés en matière de recherche financière et économique de niveau troisième cycle (MBA).

Syndicats:

- Des cours de formation professionnelle continue sont dispensés par les Chambres professionnelles salariales, la Chambre de travail et la Chambre des employés privés, ainsi que par des instituts spécialisés.

Actions conjointes:

- Les partenaires sociaux du secteur de la santé ont mis en place et financent paritairement un centre de formation professionnelle (CFPC Dr. R. Widong).
- Un accord a été conclu dans le secteur d'aide et de soins et le secteur social. Cet accord prévoit la mise à disposition d'un quota d'heures annuel pour des besoins de formation pour tous les salariés concernés de ce secteur.
- Des accords similaires ont été conclus notamment dans le secteur de l'automobile.
- Créé en 2002 par le secteur du bâtiment et des travaux publics, sur la base d'un accord entre partenaires sociaux négocié dans le cadre de la convention collective de travail du secteur du bâtiment, l'Institut de formation sectoriel du bâtiment (IFSB) a mis en place les premières formations, notamment pour l'intégration des chômeurs, et a continué à développer son programme.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

Dans un certain nombre d'entreprises, les partenaires sociaux ont négocié des accords régissant l'accès à des mesures de formation de leurs salariés. Les modalités de ces accords se retrouvent dans les conventions collectives de travail respectives.

Malte

Sources d'information

- Syndicats: CMTU (Confédération des syndicats maltais), membre de la CES
- Employeurs: MFOI (Fédération maltaise de l'industrie), membre de UNICE

Actions engagées au niveau national

Concernant le développement des compétences et des qualifications, le gouvernement maltais a institué le Conseil national maltais pour la délivrance des qualifications professionnelles (MPVQAC), par l'acte législatif 215 sur la réglementation nationale des qualifications professionnelles, adopté en 2000. La section 4 de cet acte législatif énumère les objectifs du conseil, à savoir :

- établir et maintenir un cadre pour le développement, la reconnaissance et la délivrance des qualifications professionnelles, sur la base de normes de connaissances, d'aptitudes ou de compétences à acquérir par les personnes en formation;
- promouvoir et faciliter l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, leur transfert et leur progression;
- favoriser la reconnaissance à l'étranger des certificats professionnels délivrés en vertu des réglementations maltaises.

L'acte législatif contient également une disposition sur la composition du conseil, qui comprend entre autres des représentants :

- de l'association pour l'emploi et la formation (ETC);
- des services de l'éducation;
- de l'École maltaise des beaux-arts, des sciences et des technologies;
- de l'Université de Malte;
- des organisations d'employeurs;
- des syndicats;
- de l'enseignement professionnel.

Durant ses deux premières années d'existence, le MPVQAC s'est réuni régulièrement, a préparé des stratégies et même étudié la possibilité de coopérer avec des conseils similaires d'autres États membres de l'UE. D'étroites relations ont été établies, par exemple, avec le Conseil des qualifications écossais.

Au cours des deux dernières années, cependant, toutes les initiatives lancées n'ont pu aller plus loin, par manque de budget alloué par le gouvernement. Aujourd'hui, le MPVQAC est en réalité dormant, pour autant que les membres patronaux et syndicaux du conseil le sachent.

Pays-Bas

Sources d'informations

- Syndicats : FNV (Fédération néerlandaise du mouvement syndical), MHP (Fédération syndicale des cadres intermédiaires et supérieurs) et CNV (Union nationale des syndicats chrétiens), 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 ; LTO (association néerlandaise pour l'agriculture et l'horticulture)

Introduction

Du fait de restrictions budgétaires, certaines facilités fiscales supplémentaires ont été supprimées depuis janvier 2004 concernant la déductibilité des coûts de formation pour les entreprises. Il ne subsiste aujourd'hui d'incitations spéciales que pour certaines formes d'éducation professionnelle en alternance. La règle générale – les coûts de formation sont fiscalement déductibles avant impôt – reste inchangée. La réduction des incitations fiscales et la suppression de certaines mesures spéciales, par exemple pour les salariés de plus de 40 ans et les salariés des petites entreprises, sont regrettées par les partenaires sociaux.

Le gouvernement, en bonne coopération avec les partenaires sociaux, a agi auprès de la Commission européenne pour modifier la règle de l'UE selon laquelle les fonds de formation réunis sur la base de conventions collectives (juridiquement contraignantes) sont considérées par l'UE comme des aides d'État. Le gouvernement comme les partenaires sociaux soutiennent que les fonds sont collectés auprès du privé et devraient donc être considérés comme un investissement privé dans la formation. Le résultat de ce débat est important, car plusieurs fonds bipartites souhaitent participer aux programmes du FSE et cofinancer partiellement certains programmes.

Actions engagées au niveau national

Les partenaires sociaux ont donné leur avis sur un renouvellement des dispositions relatives au centre national d'experts pour l'évaluation de l'apprentissage préalable. De nouvelles dispositions, pour une durée de trois ou quatre ans, seront prises sur la base d'un soutien maintenu par le gouvernement (ministères de l'éducation, des affaires économiques, des affaires sociales et de l'agriculture), mais aussi sur celle de fonds privés accrus venant des services. L'idée est que l'évaluation de l'apprentissage préalable devienne un instrument important de la politique d'éducation et de formation tout au long de la vie et soit utilisée de plus en plus par les entreprises et les branches. Les coûts de cette évaluation seront compensés par des programmes de formation plus efficaces, qui tiennent compte des compétences acquises par l'expérience du travail.

En novembre 2004, le gouvernement a annoncé un plan d'action pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Pour la période 2005-2006, une task force sera constituée au début 2005 pour mettre en œuvre le plan d'action et donner son avis

sur les futures politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie. Des représentants des partenaires sociaux siègeront à cette task force, qui sera invitée à promouvoir l'orientation d'investissements privés en ressources humaines vers les objectifs fixés dans la perspective de Lisbonne, par exemple la formation des moins qualifiés jusque, à tout le moins, une première qualification professionnelle, ou encore la facilitation des formations jusqu'au niveau tertiaire. Il est proposé également de développer, avec les partenaires sociaux, un marché numérique en ligne pour l'offre de formations.

Exemples de bonnes pratiques

- **Bonnes pratiques au niveau sectoriel**

Dans la branche des agences privées pour l'emploi, les partenaires sociaux sont convenus d'instituer un fonds bipartite pour stimuler la formation des intérimaires. Pour les travailleurs sous contrat avec une agence depuis un long moment, un budget personnel de développement sera accessible.

Dans les hôpitaux universitaires, un projet pilote a été lancé à l'intention des infirmiers, avec des portefeuilles qui donnent une image précise, à tout moment, de l'expérience et des compétences du travailleur.

Dans le commerce des matériaux de construction, la formation est revue complètement pour devenir un mécanisme de formation modulaire, basé sur les compétences et la résolution des problèmes. Ce mécanisme permet de développer des connaissances et aptitudes techniques aussi bien que des aptitudes commerciales. Dans ce contexte, un "tableau des aptitudes" a été mis au point : cet instrument, basé sur Internet, permet d'analyser les compétences nécessaires à des fonctions spécifiques, liées aux compétences acquises par le salarié ou à acquérir par une formation complémentaire.

Dans l'électromécatallurgie (FME-CWM et syndicats industriels), les partenaires sociaux ont lancé un programme destiné à soutenir l'élaboration d'un instrument pour l'évaluation de l'apprentissage préalable. Dans le même temps, un projet a été engagé avec cinq instituts de formation professionnelle supérieure, qui coopèrent à la définition et à la mise en œuvre de l'instrument. Les résultats de l'évaluation serviront de base à la planification de nouvelles formations.

- **Bonnes pratiques au niveau de l'entreprise**

Plusieurs entreprises (Brocef Holding, Solvay Draka) offrent à leurs salariés des possibilités d'obtenir le permis de conduire informatique européen.

Rabobank a intégré la fixation d'objectifs en début d'année pour les résultats de l'exercice, ainsi que des modalités d'accompagnement et de formation pour l'obtention de ces résultats. Par accord entre l'employeur et le salarié, un plan de développement personnel est également défini pour le développement à long terme et la capacité d'assumer de futurs postes.

Norvège

Sources d'information

- Syndicats : LO (Landsorganisasjonen I Norge), membre de la CES
- Employeurs : NHO (Confédération des milieux d'affaires norvégiens), membre de UNICE; section norvégienne du CEEP

Actions engagées au niveau national

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**
- Le baromètre Vox

Vox est l'institut national pour l'éducation des adultes. Le baromètre Vox est une enquête continue sur les attitudes et opinions concernant l'apprentissage, tant formel qu'informel, sur le lieu de travail en Norvège, du point de vue des travailleurs comme de la direction.

Pour l'automne 2004, le baromètre examine les attitudes et expériences liées aux sujets suivants :

- apprentissage sur le tas,
- activités d'éducation et de formation,
- motivation à apprendre,
- innovation,
- compétences numériques.

- Le rapport norvégien sur les compétences

Le rapport norvégien sur les compétences vise à fournir un décompte complet des compétences permettant de soutenir l'innovation, la création de valeurs, la qualité de vie, la création de richesses et le bien-être en Norvège. Le rapport représentera une meilleure base pour la politique à mener dans les domaines pour lesquels les compétences et la formation sont des facteurs décisifs. Il contribuera à approfondir le débat public et à identifier les domaines où de nouvelles initiatives sont nécessaires. En outre, le ministère compte utiliser cette occasion internationale pour analyser l'état des lieux et l'activation dans un échantillon de compétences. Il souhaite surtout établir une méthode de travail et une approche qui permettront de suivre l'évolution de la situation en Norvège. Plus d'informations : www.kompetanseberetningen.no.

- Le moniteur des conditions d'apprentissage

L'institut Fafo des sciences sociales appliquées présente des indicateurs, données et analyses tirés du moniteur 2003 des conditions d'apprentissage. Les "conditions d'apprentissage" sont une expression qui couvre l'ensemble des facteurs affectant l'apprentissage et le développement des compétences par les individus. Le moniteur inclut plusieurs indicateurs. Outre la participation à diverses formes d'apprentissage,

ces indicateurs mesurent les besoins individuels d'apprentissage, les motifs poussant à apprendre, les obstacles à l'apprentissage, diverses caractéristiques du lieu de travail en tant qu'environnement d'apprentissage, les spécificités des programmes d'éducation et de formation.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**
- Reconnaissance de l'apprentissage préalable : l'enseignement supérieur

Les procédures d'admission et d'exemption des étudiants du supérieur ayant des activités de formation non formelles et informelles sont fort peu documentées. Le projet Refine jettera les bases nécessaires à ces informations. L'objectif principal du projet est d'étudier les pratiques en matière d'exemption(s) d'un programme d'études / diplôme sur la base d'un apprentissage non formel ou informel documenté réalisé dans l'enseignement supérieur. Un ou plusieurs outils nationaux d'information sont utilisés pour établir un portefeuille de documents d'évaluation. L'objectif premier est de fournir une base pour discuter des exemptions dans l'enseignement supérieur et étudier les demandes des candidats et les moyens d'y répondre. Le rapport final du projet Refine devrait être disponible début janvier 2005.

- Le projet Nokut

La Nokut (agence norvégienne pour l'assurance qualité dans l'enseignement) a lancé un projet identifiant les problèmes rencontrés par les réfugiés manquant de certificats d'enseignement et d'expérience du travail. Le projet s'attache aux personnes ayant suivi un enseignement supérieur formel, mais ne disposant pas d'un document écrit qui l'atteste. La reconnaissance de l'enseignement donné à l'étranger est un autre facteur discuté dans ce cadre.

- **Mobilisation des ressources**
- Le programme de développement des compétences KUP

Le programme KUP de développement des compétences a été lancé à l'automne 1999. C'est l'une des stratégies retenues pour la mise en œuvre de la réforme des compétences. Le programme est né d'un constat : le marché de la formation complémentaire des travailleurs ne fonctionne pas aussi bien qu'il le devrait. Le programme KUP est conduit par un comité élu par le ministère de l'éducation, dont les membres sont proposés par les partenaires sociaux et les ministères concernés. Jusqu'ici, des subventions ont été accordées pour environ 700 projets. La principale activité, en 2004, fut la diffusion des bonnes pratiques.

- Financer l'absence ou le congé pour formation, ainsi que la formation en entreprise

Les travailleurs jouissent d'un droit légal à s'absenter du travail aux fins de formation. Dans le cadre du programme KUP, les partenaires sociaux préparent actuellement un projet pilote sur le financement de ce congé ou absence, ainsi que sur le financement de la formation en entreprise. Le projet reposera sur la participation volontaire de l'employeur et du travailleur; il est basé sur un financement tripartite.

- Le développement des compétences des enseignants

Dans le budget 2005, NOK 500 millions (€ 60 millions) sont alloués par le ministère de l'éducation à la formation complémentaire des enseignants et à un programme de développement des compétences des enseignants (groupe qui comprend également le personnel guidant et formant les stagiaires dans les entreprises).

Exemples de bonnes pratiques

- L'université d'Østfold, en coopération avec le secteur industriel pertinent, a conçu un cours d'ingénierie chimique permettant aux étudiants d'exercer leurs talents dans une entreprise, tout au long du cours. Les étudiants ordinaires comme les travailleurs compétents sont acceptés. À ce jour, le cours est un succès, pour les étudiants, les entreprises et l'université. De nombreux autres cours d'enseignement supérieur conviendraient à un tel mécanisme.
- L'université de Gjøvik a mis en place un programme de maîtrise en gestion de projets à l'intention des travailleurs, une fois de plus en collaboration avec le secteur pertinent. Ce programme s'attache à la bonne réalisation des tâches confiées aux "étudiants" dans le cadre de leur emploi. En d'autres termes, la personne concernée est formellement récompensée pour l'apprentissage non formel dans le cadre de son emploi.
- Le comté de Sogn og Fjordane, en coopération avec Vox, a lancé un projet dont l'objectif premier est la création de valeurs par les compétences. Ce projet vise à contacter au moins 100 entreprises afin d'entamer la documentation de compétences non formelles dans les entreprises, de manière à ce que l'individu et l'entreprise comprennent de quelles compétences ils disposent et ce qui est nécessaire pour créer des valeurs. En vue de cibler les compétences, Vox lance une campagne dans tout le pays : les ambassadeurs locaux contactent les entreprises et représentants syndicaux locaux pour susciter leur intérêt pour le projet.
- Dans le secteur des gouvernements locaux et régionaux, les partenaires sociaux ont établi et financent, ensemble, un fonds pour l'éducation et le développement des dirigeants (afin qu'ils deviennent de meilleurs employeurs) et des représentants syndicaux (afin qu'ils deviennent de meilleurs représentants). Ces compétences créent une meilleure compréhension mutuelle sur le lieu de travail.

Pologne

Sources d'informations

- Syndicats : NSZZ "Solidarność", membre de la CES
- Employeurs : PKPP (Confédération polonaise des employeurs privés), membre de l'UNICE ; ZRP (Association polonaise des artisans), membre de l'UEAPME ; KPP (Confédération des employeurs polonais), membre du CEEP

Introduction

La PKPP, la ZRP, la KPP et le NSZZ "Solidarność", ainsi que d'autres partenaires sociaux représentatifs au regard de la loi polonaise, sont tous actifs, aux niveaux national et sectoriel, dans le domaine du développement des qualifications et des compétences tout au long de la vie. Les actions engagées par les partenaires sociaux ont eu une influence particulière sur le secteur des PME. Le soutien de ce secteur en matière d'éducation et de formation des travailleurs est l'une des priorités du plan d'action national pour l'emploi 2004. Ce plan définit plusieurs actions en vue du développement des qualifications et des compétences, notamment :

- la création d'un système national d'information sur les possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie dans certaines régions du pays;
- l'établissement du réseau des centres régionaux d'apprentissage à distance (par voie électronique);
- la définition de normes de qualifications professionnelles;
- l'introduction de modules dans l'enseignement professionnel.

En outre, les partenaires sociaux, qui sont membres de la commission tripartite des affaires sociales et économiques, ont participé à la naissance de nouvelles réglementations sur l'éducation et la formation. En avril 2004, la loi sur les institutions du marché du travail est entrée en vigueur. Elle contient des dispositions sur les fonds de formation et certains instruments de nature à faciliter le développement des compétences et des qualifications.

De plus, les partenaires sociaux favorisent l'utilisation des fonds structurels (en particulier le Fonds social européen), lesquels jouent un rôle clé dans le développement de la formation et des compétences, surtout parmi les PME.

Soulignons que la Pologne a entamé la réforme de son système d'éducation et de formation. Cette réforme se concentre sur l'introduction de systèmes modulaires ou unitaires dans l'enseignement professionnel.

Actions engagées au niveau national

- Le nouveau statut des institutions du marché du travail introduit une obligation, pour les offices du travail, d'identifier les besoins en compétences et en qualifications sur les marchés du travail locaux, ainsi que les nouvelles institutions d'éducation tout au long de la vie et de formation au niveau de l'entreprise. L'une des institutions importantes est le fonds de formation des

entreprises, dont l'objectif est de soutenir le développement des compétences et des qualifications des salariés au niveau de l'entreprise.

- Le soutien au développement des compétences et des qualifications est l'une des priorités du plan d'action national pour l'emploi. Les partenaires sociaux ont participé aux consultations menées sur le plan d'action, soulignant la nécessité de développer l'enseignement et les compétences professionnels (en particulier dans les PME).
- Les institutions gouvernementales et les organisations de partenaires sociaux mènent une large campagne d'information sur les possibilités d'utilisation du Fonds social européen en faveur du développement de programmes de formation et de compétences.
- L'agence polonaise pour le développement de l'esprit d'entreprise a publié des orientations et des formulaires de demande spéciaux pour les entrepreneurs qui souhaitent obtenir un financement par les fonds structurels. Les partenaires sociaux jouent un rôle important dans l'utilisation de ces fonds. Ils sont représentés au sein des comités de pilotage et de suivi, qui recommandent les projets de formation pouvant obtenir un financement par les fonds structurels. Les projets s'attachent pour la majorité au développement des qualifications et des compétences.
- Le centre public d'études stratégiques a effectué des recherches sur l'offre et la demande en ressources humaines en Pologne. Les résultats publiés sont une bonne source d'informations pour identifier les besoins en compétences et qualifications. Selon ces recherches, la structure de l'emploi en Pologne diffère significativement de celle des pays de l'UE, dans la mesure où la majorité de la population polonaise est encore employée dans les branches traditionnelles de l'industrie et de l'agriculture. C'est pourquoi la Pologne devrait se concentrer sur le développement des ressources humaines dans le secteur tertiaire, en édifiant une société de la connaissance.
- L'une des priorités de la réforme de l'enseignement est l'édification du système d'éducation et de formation tout au long de la vie. La réforme a pour objectif d'offrir des occasions de développer ses qualifications et aptitudes tout au long d'une activité professionnelle.
- Des éléments unitaires ou modulaires ont été introduits dans l'enseignement professionnel, partie cruciale de la réforme de l'enseignement. Le système modulaire dans l'enseignement professionnel est l'une des normes d'un enseignement moderne, et après son introduction il permettra des types d'enseignement plus efficaces, surtout dans l'enseignement professionnel.
- La ZRP coopère avec le ministère de l'éducation nationale pour créer les conditions adéquates d'une éducation à l'esprit d'entreprise. Le secteur de l'artisanat emploie plus de 100.000 jeunes travailleurs. Tous ont un contrat d'emploi, et l'objectif de ces contrats est l'éducation professionnelle. En outre, la ZRP enseigne aux jeunes travailleurs dans plus de 107 professions. Cet enseignement professionnel est organisé par la ZRP afin de soutenir le système national d'enseignement professionnel. L'emploi-formation des jeunes travailleurs est financé par le fonds du travail. La ZRP a en outre

compétence pour faire passer un examen aux jeunes travailleurs qui ont terminé leur formation pratique au niveau de l'entreprise. La ZRP organise tout l'ensemble des examens (commissions préparatoires, certificats, registre des résultats). Les certificats reçus par les travailleurs sont la confirmation des qualifications obtenues dans certaines branches; ils sont reconnus par les employeurs sur le marché du travail.

- Les partenaires sociaux ont conclu plusieurs conventions collectives. Celles-ci comportent une partie cruciale sur le développement de l'enseignement professionnel et des compétences. Le NSZZ "Solidarność" joue un rôle capital dans les négociations sur les conventions collectives. Par ces accords, les employeurs s'engagent à former leurs salariés pendant une période déterminée.

Actions engagées au niveau sectoriel

- Le NSZZ "Solidarność" participe aux programmes européens d'amélioration des qualifications, par exemple l'initiative EQUAL, pour soutenir l'éducation et la formation des travailleurs de plus de 50 ans dans l'industrie navale. L'objectif du projet est de créer des possibilités de formation pour les travailleurs plus âgés et de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie professionnelle.
- La PKPP organise des séminaires de formation professionnelle au niveau régional, conduits par des experts en ressources humaines et des représentants du ministère de l'éducation.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

- **PKPP**

La PKPP prépare des projets pour les entreprises de consultance et de formation. L'objectif est double : d'une part, créer pour les membres de la confédération la base d'un développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie; d'autre part, améliorer l'offre de formation pour les entreprises par une identification précise des besoins des employeurs (voir point 3.b).

La PKPP réalise des recherches annuelles sur les besoins des PME, dont les résultats sont présentés à l'association des entreprises de consultance. Sur cette base, celle-ci prépare des propositions à l'intention des entrepreneurs (également dans le domaine des qualifications et des compétences).

La PKPP organise des séminaires de formation professionnelle au niveau régional. Ces séminaires sont conduits par des experts en ressources humaines et des représentants du ministère de l'éducation. Lors des séminaires, les entreprises peuvent bénéficier de consultations sur les divers aspects des ressources humaines.

- **KPP**

La KPP en tant que partenaire social reconnaît qu'il importe d'améliorer la formation et les qualifications, tant parmi les salariés que parmi les cadres. La KPP est très impliquée dans différents projets et actions visant l'amélioration de la qualité de l'enseignement en Pologne. Elle a réagi à la proposition ministérielle sur la réforme de l'enseignement.

Pour utiliser au mieux les fonds structurels, la KPP a créé un département spécial, responsable d'un grand nombre de projets de formation. Non seulement elle participe aux projets comme partenaire, mais également elle informe ses membres des possibilités de formation. Plusieurs séminaires ont été organisés, ainsi qu'une campagne, sur la possibilité d'utiliser des fonds de l'UE – notamment le Fonds social européen – pour former les travailleurs. Une grande importance est attachée à la formation professionnelle comme à la formation générale, y compris les cours de langue.

La KPP envoie régulièrement ses membres à des réunions et séminaires organisés par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, et les membres du personnel bénéficient d'un programme de visites d'études communautaires pour les responsables de la formation professionnelle.

Exemples de bonnes pratiques

- Les associations régionales d'employeurs participent à des accords sur le développement des qualifications et des compétences qui sont conclus entre les autorités locales et les employeurs, ainsi qu'entre les syndicats et les employeurs.
- L'un des projets menés par la PKPP s'intitule "les confédérés pour les confédérés"; il vise à créer une offre de formation pour les entreprises membres au travers de la consultation d'autres entreprises également membres.
- La PKPP a créé un conseil de directeurs des ressources humaines. Ce conseil discute des aspects cruciaux du développement des compétences et des qualifications. Ses recommandations sont prises en compte dans la préparation des projets de formation pour les employeurs.
- En 2003, la ZRP a constitué le conseil des branches. L'un des objectifs est de préparer pour certaines branches particulières des projets de formation visant à développer les compétences et les qualifications dans ces branches. La ZRP organise également des concours de connaissances et compétences professionnelles.
- Le NSZZ "Solidarność" organise ses propres offices du travail. Ces derniers soutiennent les chômeurs et leur offrent assistance pour obtenir une formation professionnelle. Le NSZZ "Solidarność" réalise des formations pour les travailleurs des branches de l'économie qui subissent une restructuration.

Portugal

Sources d'information

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

Actions engagées au niveau national

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Comme l'indiquait déjà le rapport de suivi de l'année dernière, le cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, signé par les partenaires sociaux en 2002, n'a pas encore rencontré les conditions propices à sa mise en pratique structurée entre les partenaires sociaux portugais.

En 2003, le gouvernement soumit aux partenaires sociaux un projet de loi sur la formation professionnelle. Ce projet fut vivement critiqué par les partenaires sociaux, au point que le gouvernement décida de son retrait. Une nouvelle version n'a été présentée que le 13 janvier 2004.

Les partenaires sociaux s'opposent à certains aspects du nouveau projet de loi, notamment ceux relatifs au financement de la formation professionnelle, mais un consensus existe sur le principe, inscrit à l'article 4 du projet, de l'élaboration nécessaire d'un document stratégique conçu comme un programme pluriannuel pour le développement de la formation professionnelle. Le gouvernement approuverait ce programme pluriannuel après avis du Comité consultatif national sur la formation professionnelle (lequel comité est de composition tripartite).

Le programme pluriannuel pour le développement de la formation professionnelle inclurait l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications aux niveaux national, régional et sectoriels.

Le projet de loi sur la formation professionnelle a été soumis au parlement portugais en août 2004. Cependant, la récente résolution du président de la République de dissoudre le parlement entraînera des élections générales, et il est trop tôt pour savoir si le nouveau parlement approuvera cette loi.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

Au Portugal, les partenaires sociaux participent au **système national de certification professionnelle**. Celui-ci a pour objet de certifier les compétences des travailleurs, quel que soit leur mode d'acquisition : par la formation professionnelle, par l'expérience ou par une formation suivie dans un autre État membre de l'Union européenne.

Dans ce système, les représentants des partenaires sociaux et de l'IEFP (Institut pour l'emploi et la formation professionnelle) ont poursuivi en 2004 leurs travaux sur l'approbation de profils professionnels et de guides pour la certification des travailleurs et des formateurs dans leurs domaines respectifs. Bien que de gros efforts aient été déployés, il reste beaucoup à faire sur ce plan.

Le réseau des centres pour la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications tout au long de la vie, créé dans le cadre de l'accord tripartite signé en 2001 sur la politique de l'emploi, le marché du travail, l'éducation et la formation, a été renforcé et élargi. Les centres permettront désormais la reconnaissance et la validation des compétences des travailleurs de plus de 18 ans qui ne possèdent pas de diplôme, mais ont acquis leurs compétences par apprentissage informel ou non formel au long de leur vie professionnelle. La première phase a été lancée en 2000 et permet une certification équivalant à quatre, six ou neuf années d'école. La deuxième phase, lancée en 2004, concerne la certification professionnelle, dans certains secteurs pour commencer.

À l'heure actuelle, le réseau n'est guère connu encore, mais les partenaires sociaux l'apprécient et s'efforcent d'informer les entreprises et les travailleurs. Le réseau des centres leur offre en effet l'occasion de progrès dans la carrière et l'orientation professionnelles.

- **Information, accompagnement et conseil**

Lors des débats sur le projet de loi susmentionné sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux portugais ont apporté leur ferme appui au principe visé à l'article 16 du projet, selon lequel l'organisme responsable de l'exécution des politiques d'emploi et de formation professionnelle informe, accompagne et conseille les entreprises et les travailleurs sur les questions liées au développement des compétences et des qualifications, étant donné qu'entreprises et salariés financent les activités dudit organisme par le paiement de cotisations sociales. La CGTP-IN a défendu la création de moyens d'information, d'accompagnement et de conseil, surtout en faveur des travailleurs.

Dans le cadre des négociations nationales tripartites sur le "pacte social pour la compétitivité et l'emploi", qui se déroulent au sein du Comité permanent pour le dialogue social, deux propositions importantes sont en cours de discussion : la première vise à créer une banque de données nationale sur les besoins en formation professionnelle aux niveaux national, régional et sectoriel; la seconde vise à renforcer les relations entre les entreprises et le service chargé d'appliquer les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

- **Mobilisation des ressources**

Lors des discussions concernant le projet de loi sur la formation professionnelle et durant les négociations sur le pacte social pour la compétitivité et l'emploi, la CIP a soutenu que les entreprises désireuses de former elles-mêmes leurs salariés devraient conserver la partie non agrégée des cotisations sociales réservée à la formation professionnelle.

Une étude récemment publiée par l'IQF (institut public pour la qualité de la formation professionnelle), intitulée "Pratiques de financement de la formation au Portugal",

révèle que parmi les entreprises portugaises interrogées, la grande majorité de celles qui mènent des activités de formation professionnelle les financent sur leurs ressources propres. Selon cette étude, 11,8 % du nombre total des entreprises interrogées apportent une formation professionnelle.

Actions engagées au niveau sectoriel

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Dans le secteur du tourisme, un document de **partenariat**, intitulé "Plan stratégique pour le développement des ressources humaines dans le secteur du tourisme", a été signé par plusieurs pouvoirs publics et par les partenaires sociaux du secteur. Le partenariat vise à identifier les besoins en compétences et en qualifications ainsi qu'à développer les ressources humaines dans le secteur sur une période de dix ans. Dans ce cadre, des jurys tripartites sont constitués, afin que les jeunes ayant terminé les cours des centres de formation professionnelle directement gérés par l'IEFP puissent passer des examens et recevoir une certification appropriée.

Plusieurs études professionnelles et prospectives sont menées au niveau sectoriel par l'IQF. Ces études représentent un instrument fondamental pour améliorer la qualité de la formation professionnelle, car elles permettent d'établir des références pour les compétences nécessaires à une meilleure compétitivité.

D'un autre côté, les associations patronales et les centres de formation gérés conjointement par l'IEFP et les associations patronales ont conduit de nombreuses activités en vue d'identifier les besoins en compétences et en qualifications au niveau sectoriel. Par exemple, le centre de formation CINEL, géré conjointement par l'IEFP et l'association des employeurs du secteur électrique et électronique (ANIMME), a déjà identifié les besoins en formation professionnelle du secteur pour 2005 et la méthodologie d'actions de formation correspondant à ces besoins; il a préparé également plusieurs manuels de formation.

- **Information, accompagnement et conseil**

L'association des employeurs de la métallurgie (AIMMAP) réunit actuellement des ressources financières et techniques afin d'assumer des fonctions de consultation en matière de formation professionnelle, à l'intention de ses entreprises membres.

Le centre CINEL a mis au point le programme REDE (consulter, former et accompagner la direction des petites entreprises), grâce auquel il soutient et conseille les dirigeants des petites entreprises en vue de renforcer leur compétitivité.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Au Portugal, les entreprises de taille moyenne ou grande disposent habituellement d'un mécanisme spécialement consacré à l'identification et à l'anticipation des

besoins en compétences et en qualifications. Par exemple, pour mieux identifier ses besoins en compétences et en qualifications, une banque portugaise organise des cycles d'approche sur des thèmes horizontaux, en vue d'améliorer les performances de son personnel. La phase suivante consiste pour la banque à analyser les besoins particuliers d'un travailleur ou d'un petit groupe de travailleurs, puis enfin à évaluer la possibilité d'étendre la formation aux autres travailleurs ayant les mêmes besoins. Les PME représentent cependant 98 % du nombre total des entreprises au Portugal, et leur grande majorité ne mène pas d'actions de formation professionnelle, sinon de manière non formelle.

Il importe de souligner que plusieurs projets impliquant à la fois entreprises et syndicats sont en cours, en liaison avec des programmes ou initiatives européens. Ces projets touchent le diagnostic d'anticipation des besoins et le développement de la formation professionnelle dans les domaines suivants : égalité entre les femmes et les hommes, égalité envers les immigrants et les handicapés, santé et sécurité au travail, toxicomanie.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

Certaines entreprises portugaises qui conduisent des actions de formation professionnelle réalisent des tests d'évolution à l'issue de ces actions, afin de reconnaître et valider les compétences et les qualifications acquises par les travailleurs. Dans le cas d'autres entreprises, les actions de formation sont menées de l'extérieur, par des entités de formation dûment accréditées par l'IQF.

- **Information, accompagnement et conseil**

Certaines entreprises portugaises menant des actions de formation professionnelle accompagnent et suivent le parcours d'apprentissage continu de leurs travailleurs, dès leur entrée dans l'entreprise et jusqu'au jour de leur départ. D'autres, par leurs propres canaux de communication internes (comme un intranet), font connaître les procédures et autres informations pertinentes, ainsi que les séminaires et conférences sur des sujets pertinents, afin d'accompagner et guider les activités de leurs travailleurs.

- **Mobilisation des ressources**

Certaines PME cofinancent des actions de formation à l'intention de leurs travailleurs, ou utilisent des financements publics à cette fin.

Exemples de bonnes pratiques

- Le projet ReQual associe la CGTP-IN, 22 entreprises de diverses industries (métallurgie, ingénierie, bâtiment, construction navale, imprimerie, commerce de détail, artisanat, horeca) et les autorités régionales de Setúbal. Rencontrant plusieurs orientations inscrites dans le cadre d'actions européen, ce projet établit un partenariat entre les groupes les plus importants intéressés par l'amélioration des qualifications : les travailleurs et leurs représentants, les entreprises, les organismes publics nationaux et locaux. Il vise à développer des pratiques novatrices dans l'environnement de travail. Le diagnostic des besoins en compétences, ainsi que les réponses par la

formation, sont définis dans un contexte de travail (apprentissage mixte) et dans les conditions arrêtées conjointement par tous les partenaires impliqués, en harmonisant les périodes de travail et de non-travail et en respectant la vie professionnelle et familiale.

- Dans le secteur électrique et électronique, le centre CINEL a créé un système de certification spécifique pour une entreprise qui fournit des services de télévision par câble. Ce système repose sur une plate-forme numérique de données qui permet à l'entreprise, à ses travailleurs en formation et à deux entités en charge de la formation (l'une à Lisbonne, l'autre à Porto) de suivre et évaluer l'évolution individuelle, sur le plan de la formation, des 900 salariés dispersés dans tout le pays. Le système a permis l'évaluation de 140 travailleurs en quinze jours, en ne nécessitant que 14 personnes.
- L'UGT participe à un projet pan-européen sur la protection des travailleurs contre le tabagisme passif, "Smoke at work". Ce projet est coordonné par la TUC au Royaume-Uni et piloté par les représentants syndicaux de sept pays d'Europe (Portugal, Belgique, Danemark, Irlande, Suède, Roumanie et Royaume-Uni). Il s'attache particulièrement aux personnes qui travaillent dans l'industrie du tourisme – qui risquent le plus de subir les effets potentiels du tabagisme passif du fait que leur exposition est moins bien maîtrisée. Le projet a deux objectifs : tester certains matériels de formation et diffuser les résultats du projet via un site Internet. Ce dernier indique les activités menées par l'UGT, par exemple les matériels testés lors d'une formation de dix heures à l'intention des représentants syndicaux, ou encore les actions d'information conduites auprès des membres, pour lesquels ont été créés d'importants matériels de sensibilisation.

Slovénie

Sources d'informations

- Syndicats : Association des syndicats libres de Slovénie, membre de la CES
- Employeurs : Association des employeurs de Slovénie, membre de l'UNICE ;
Chambre de l'artisanat de la Slovénie, membre de l'UEAPME

Actions engagées au niveau national

En 2004, les partenaires ont coopéré à la planification de la formation professionnelle à tous les niveaux, définissant les normes de connaissances, adoptant des programmes de formation et leur mise en œuvre. La formation professionnelle de qualité repose sur une combinaison entre formations à l'école et apprentissages en entreprise.

C'est de cette manière uniquement que peuvent se développer les compétences et l'intégration concrète dans le monde professionnel, ce qui est important pour répondre au niveau de concurrence dans l'industrie et pour la carrière professionnelle de chacun. Les partenaires sociaux participent à des programmes de formation ouverts, modulaires. L'ancien programme est actuellement réintroduit sur de nouvelles bases, et la partie ouverte est adaptée au niveau régional et dans l'industrie de manière à faciliter une réaction rapide des écoles aux exigences des entreprises, à l'environnement et au marché du travail.

Les associations d'employeurs ont encouragé leurs membres à s'attacher à renforcer la compétitivité des entreprises en investissant dans le développement des technologies et la modernisation des procédés, ainsi qu'en améliorant les connaissances des salariés afin qu'ils s'adaptent plus rapidement aux nouveaux enjeux du monde du travail et des technologies. En définissant la politique salariale dans les entreprises, elles recherchent de nouveaux moyens de rémunérer les contributions des salariés, afin d'améliorer leur satisfaction et d'établir une liaison forte et étroite avec l'entreprise et ses résultats – ce qui renforce assurément la compétitivité des entreprises. En introduisant des mesures spécifiques, les employeurs encouragent les cours et formations professionnelles et mettent en œuvre au niveau régional les programmes décidés.

Les partenaires sociaux font des efforts constants pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Les négociations collectives mettent particulièrement l'accent sur l'éducation et la formation professionnelle en tant qu'un élément de motivation pour les salariés. Le concept de l'entreprise apprenante gagne de l'importance. La stratégie d'éducation tout au long de la vie, en particulier pour l'éducation des adultes, a été adoptée.

Le Conseil de la formation professionnelle, qui est l'autorité compétente au niveau national, traite des propositions de standards professionnels, portant attention en particulier aux nouvelles technologies et à l'approche par les compétences.

Le Centre de formation professionnelle, autorité des partenaires sociaux, prend en compte les besoins des partenaires sociaux lors de la conception des programmes d'éducation et de formation professionnelles.

Environ 70 qualifications professionnelles nationales ont été définies pour différents domaines. Lors de l'embauche, les employeurs prennent en compte les nouvelles qualifications professionnelles, surtout lorsque la législation les y oblige.

Les organisations d'employeurs organisent également, dans le cadre du système d'enseignement, des cours et examens de contremaître et de chef de petite entreprise.

Les partenaires sociaux ont informé leurs membres des nombreuses nouveautés et possibilités offertes par les nouveaux moyens de communication, déjà établis, ainsi que des activités complémentaires dans leur environnement : formation du personnel, organisation de tables rondes, conseil, etc. Les partenaires sociaux se sont servis des fonds du FSE pour la mise en œuvre.

Actions engagées au niveau sectoriel

Dans l'ensemble, on peut dire que des actions identiques ont été engagées au niveau sectoriel comme au niveau national.

Pour le niveau sectoriel, soulignons quelques conclusions dans divers domaines. Les discordances structurelles se reflètent surtout dans la pénurie de main-d'œuvre dans l'ingénierie, l'horeca et le tourisme, la construction et la prestation de services. Ces facteurs ont encouragé la prise d'initiatives et la préparation de programmes de formation de personnel pour ces domaines, ainsi que la préparation de qualifications professionnelles nationales.

Outre l'amélioration des connaissances professionnelles, les partenaires sociaux ont mené à bien activement plusieurs programmes de formation à l'esprit d'entreprise pour les salariés, les jeunes et les chômeurs, en vue d'améliorer la compétitivité et la réussite des entreprises.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

Dans les entreprises, les partenaires sociaux introduisent des modèles de compétences selon les principes de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et de l'entreprise apprenante. Ces actions s'appliquent aux PME comme aux moyennes et grandes entreprises, ainsi qu'à l'artisanat.

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à déposer des demandes de cofinancement de projets par des fonds de l'UE, ce qui résulte des formations données par les partenaires sociaux.

Les PME et les grandes entreprises ont commencé à nouer des liens avec la communauté locale et régionale, négociant et réalisant des actions conjointes telles que cours sur mesures, établissement de centres de développement, centres de formation inter-entreprises, etc.

Les employeurs eux-mêmes tentent d'assurer les compétences de leurs travailleurs par différentes voies – formations, qualifications, pré-qualifications. Le système scolaire, en effet, malgré les initiatives des partenaires sociaux, n'y parvient pas pleinement. Les entreprises consentent des investissements considérables pour s'assurer d'un personnel qualifié.

Exemples de bonnes pratiques

- **Les fonds de formation des indépendants et des artisans**

En 2004, plus de 20.000 salariés de PME ont participé à des formations cofinancées par ces fonds, ce qui représente 40 % des salariés dans l'artisanat et 5 % du nombre total des salariés. Sur la base d'accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux, les fonds sont financés par les employeurs du secteur de l'artisanat.

- **Le programme Mehatronik**

Ce programme a été mis en place en coopération avec les partenaires sociaux, en réaction à l'analyse qui avait été faite de la pénurie de personnel technique dans l'industrie. Il s'agit d'un programme interdisciplinaire couvrant l'électronique et l'ingénierie mécanique. Les employeurs offrent des postes de formation pratique.

- **Le fonds social européen**

Le service pour l'emploi de Slovénie a invité les PME et les grandes entreprises à déposer des demandes de cofinancement par des fonds du FSE pour des formations et cours à l'intention des salariés, ainsi que pour la prévention d'un chômage potentiel. Les associations d'employeurs ont fourni à leurs membres les informations et conseils nécessaires concernant la procédure de demande.

Espagne

Sources d'information

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

Introduction

Bien que le cadre d'actions ait perdu de sa visibilité en 2004, ses quatre priorités demeurent au cœur de tous les débats et développements dans ce domaine.

Les principaux développements pour 2004 sont les suivants :

- extension du cadre national d'action sur les négociations collectives (qui sert de référence lors des négociations sur des conventions collectives) pour inclure une référence expresse au cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie;
- en juillet 2004, les organisations patronales et syndicales les plus représentatives (CC.OO., UGT, CEOE et CEPYME) ont signé avec le nouveau gouvernement une déclaration conjointe pour promouvoir la compétitivité, la stabilité de l'emploi et la cohésion sociale. Cette déclaration contient le programme du dialogue social à court terme, notamment "une analyse partagée, ainsi que l'adaptation d'un modèle de formation actualisé pour les salariés, préservant la participation des organisations patronales et syndicales et permettant aux gouvernements régionaux d'y prendre part". L'objectif est d'adapter le modèle actuel à la stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie;
- le système national des qualifications, prévu par la loi de 2002 sur les qualifications et la formation professionnelles, a poursuivi son développement en 2004.

Actions engagées au niveau national

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Le développement du système des qualifications prévu en 2003 a donné lieu à la publication des 97 premières qualifications du catalogue national. L'identification des profils professionnels, avec des modules de formation associés, facilitera l'adaptation des diverses offres de formation (initiale et continue) et permettra la reconnaissance de l'apprentissage informel. Ces travaux se poursuivent; il est prévu de produire entre 2004 et 2005 la série commune de qualifications qui complètera le catalogue.

Par ailleurs, dans le cadre de la formation continue (des salariés au travail), une étude a été menée sur les actions de formation planifiées par les entreprises et les secteurs. Cette étude structure les actions en plusieurs séries d'actions, distinguant les mesures d'ordre sectoriel et de nature interprofessionnelle. L'initiative a pour objectif d'identifier et structurer les besoins émergents.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

La loi sur les qualifications et la formation professionnelle prévoit la mise au point d'une procédure de validation de l'apprentissage formel et non formel, en se référant aux qualifications établies dans le catalogue national. En 2004, des expériences pilotes ont été réalisées, qui devraient former les premiers pas vers la reconnaissance.

La nouvelle loi sur la formation continue établit des procédures pour promouvoir les actions de formation à caractère modulaire, liées au contenu du catalogue national des qualifications. Cela contribuera à l'avenir à l'accumulation et à la reconnaissance de ces apprentissages.

- **Information, accompagnement et conseil**

Aucun progrès significatif à signaler dans ce domaine.

- **Mobilisation des ressources**

Depuis 2004, la loi sur la formation continue autorise les entreprises qui investissent dans la formation à opérer des déductions de leurs cotisations sociales si elles respectent toutes les conditions. Les déductions sont plus élevées pour les PME, et un financement minimal est garanti aux micro-entreprises. Tout au long de 2005, dans le cadre du dialogue social, l'efficacité de ces incitations à investir sera analysée, avec une attention particulière pour la participation des petites entreprises.

Actions engagées au niveau sectoriel

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Les experts sectoriels continuent à collaborer aux groupes de travail sectoriels chargés de définir les qualifications du catalogue national.

En outre, dans le cadre des activités de formation continue, plusieurs commissions sectorielles conjointes pour la formation, chargées des priorités pour la formation continue dans chaque domaine, ont inclus dans les plans de référence sectoriels divers modules liés au catalogue national des qualifications : télémarketing, banques d'épargne, soins de santé, textiles et habillement, etc. L'objectif est de permettre une meilleure reconnaissance de la formation continue dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

- **Information, accompagnement et conseil**

Plusieurs organisations patronales et syndicales sectorielles (horeca, bois et ameublement, construction, etc.) ont mené en 2003 et 2004 des activités d'information et d'orientation telles qu'ateliers avec les enseignants, guides d'orientation professionnelle, modules de formation sectorielle à la santé et à la sécurité, etc.

- **Mobilisation des ressources**

Certains secteurs, par voie de conventions collectives, sont convenus d'investissements supplémentaires dans la formation, en plus des cotisations sociales contraignantes.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Les activités des entreprises en matière d'identification et de développement des compétences continuent d'offrir des exemples intéressants, notamment parmi les PME. Il est néanmoins nécessaire de promouvoir une attitude plus active des entreprises dans ce domaine, surtout parmi les PME.

- **Information, accompagnement et conseil**

Dans le cadre de la formation continue, plusieurs actions sont prévues pour soutenir et conseiller les PME.

- **Mobilisation des ressources**

Pour la première année d'expérience du système d'incitations à la formation (jusqu'à novembre 2004), près de 50.000 entreprises ont utilisé ces incitations liées aux cotisations sociales, soit un soutien financier de € 230 millions pour les entreprises qui investissent dans la formation.

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), membres du CEEP

Actions engagées au niveau national

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Toutes les organisations ont lancé des études visant à identifier les futurs besoins en compétences. Les conclusions ont servi dans le dialogue avec le gouvernement et les autres instances responsables de l'organisation de l'éducation et de la formation, en vue d'influencer le dimensionnement, la qualité et le contenu de l'éducation et de la formation. Certains résultats ont été mis en évidence en rapport avec les membres, au regard de leur importance pour le futur développement des entreprises dans les secteurs public et privé. Ces initiatives ont été prises par la Confédération des entreprises suédoises, la Fédération des entreprises privées, la Fédération suédoise des conseils de comté, l'Association suédoise des autorités locales, la Confédération des employés professionnels et la Confédération des syndicats suédois.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

La validation des aptitudes et des compétences figurait à l'ordre du jour de nombreuses organisations, en tant qu'instrument pour un meilleur usage des compétences disponibles et comme soutien au développement personnel de la carrière et à la mobilité. La Délégation pour la validation, nouvelle autorité gouvernementale temporaire, a rencontré un vif intérêt et un large appui auprès des organisations du marché du travail.

- **Information, accompagnement et conseil**

Traditionnellement, toutes les organisations du marché du travail s'emploient constamment à informer, accompagner et conseiller les employeurs et les salariés dans leurs choix d'apprentissage. Cette année, elles ont mis l'accent sur la flexibilité de l'apprentissage, c'est-à-dire la nécessité d'adapter le contenu aux compétences déjà acquises. Plusieurs organisations se sont engagées dans une campagne publique pour une formation flexible visant à mettre en lumière les nombreuses possibilités offertes dans ce domaine. Des bases de données sur les meilleures pratiques d'éducation et formation tout au long de la vie ont été constituées, par exemple la "Banque d'idées" mise en place pour les conseils de comté et les autorités locales.

- **Mobilisation des ressources**

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'il existe davantage de ressources autres que financières à mobiliser, par exemple l'apprentissage via Internet. Ils sont nombreux à s'être engagés dans des projets visant à affiner l'éducation et l'information par Internet, comprenant que celui-ci ouvre la porte à une utilisation des ressources plus économique qu'avant : l'information est aisément accessible; les études sont facilitées pour ceux qui vivent loin des écoles et institutions de formation; la combinaison des études et du travail est plus faisable. Autres exemples : accord sur la transition conclu entre la Confédération des entreprises suédoises et la Confédération des syndicats suédois, ou réorientation de certaines sommes tirées d'un fonds mis sur pied par la Confédération des salariés professionnels.

Actions engagées au niveau sectoriel

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

Faire connaître les besoins des entreprises en compétences et les obstacles au recrutement est capital pour les organisations sectorielles. De nombreuses initiatives ont été prises pour améliorer le dialogue et la coopération entre les entreprises, les collèges régionaux et les universités, les organisations de travailleurs et les autres organisateurs régionaux en matière d'éducation et de formation. Les fédérations d'employeurs du secteur privé ont lancé une étude sur les futurs besoins des entreprises en aptitudes et compétences, afin d'identifier les grandes tendances. La fédération des entreprises privées a réalisé une étude et un plan d'action pour promouvoir la coopération entre les petites entreprises, les universités et les collèges régionaux. Des initiatives du même type ont été lancées par SFCC/SALA afin de dimensionner et concevoir correctement des programmes de formation financés par l'État. Le syndicat des travailleurs des municipalités a lancé un projet, intitulé "Modèle durable pour le développement des compétences", en vue d'identifier les besoins en formation. Le syndicat du secteur financier a lancé un programme d'enseignement secondaire et supérieur en matière financière.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

La possibilité de valider les compétences et qualifications touche désormais le niveau sectoriel. Les fédérations d'employeurs privés ont lancé des projets pour faire connaître les possibilités de valider les compétences liées à la capacité d'insertion professionnelle dans divers secteurs du marché du travail. L'association suédoise des serruriers a lancé un projet centré sur la validation des compétences en serrurerie. SFCC/SALA et leurs membres se sont engagés dans l'élaboration de méthodes de validation des compétences réelles en matière d'enseignement, de garde et de soins de santé au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement universitaire. Le syndicat des travailleurs non manuels a mis au point un outil interactif permettant aux membres d'identifier et organiser les compétences existantes, ainsi que d'identifier les besoins en compétences, à renforcer par des études complémentaires. Le syndicat des travailleurs du secteur alimentaire a lancé

un projet d'éducation et formation tout au long de la vie visant la validation et le développement des compétences des salariés du secteur.

- **Information, accompagnement et conseil**

Les fédérations patronales de tous les secteurs ont mené à bien des projets en vue d'informer, accompagner et conseiller les étudiants sur leurs futures possibilités d'emploi. Les conseils de comté et les autorités locales se sont engagés dans des projets similaires, produisant brochures et guides d'information. Le syndicat des fonctionnaires a préparé des outils pour analyser les besoins en compétences des individus sur le lieu de travail et planifier leur carrière.

- **Mobilisation des ressources**

La coopération entre les différents secteurs de la société locale, les organisations du marché du travail et les partenaires sociaux, les entreprises et les lieux de travail, les organisateurs de l'enseignement et les autorités locales, est l'une des forces les plus puissantes pour attribuer les ressources et cibler les besoins dans une région. Les membres de LO, au Halland, ont lancé un projet conjoint visant la mise en commun des ressources et points forts de nombreux acteurs, ainsi que l'alliance de toutes les forces d'apprentissage : syndicats, organisateurs de l'éducation et de la formation des adultes, centres d'apprentissage, municipalités, organisateurs privés engagés dans la promotion du développement des compétences.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

- **Identification et anticipation des besoins en compétences et en qualifications**

L'anticipation et l'identification des besoins en compétences sont fondamentales et essentielles au niveau de l'entreprise, qu'elle soit privée ou publique. Les moyens et instruments en ce sens sont développés constamment à l'appui de tels travaux. Plusieurs entreprises se sont engagées dans la production d'un guide pour les employeurs sur les moyens de réaliser des analyses stratégiques des besoins en compétences au niveau de l'entreprise. De nombreuses autorités locales se sont jointes à des projets visant à analyser et développer les compétences, par exemple le projet "Un meilleur emploi" (avec IVP). Les entreprises du secteur des TIC ont contribué à une étude du syndicat des travailleurs non manuels sur l'anticipation des compétences et qualifications requises dans le secteur des TIC.

- **Reconnaissance et validation des compétences et des qualifications**

La validation sert davantage lors de l'embauche de nouveaux salariés – par exemple pour identifier les compétences réelles en relation avec le poste – et pour assurer et valoriser les compétences sur le lieu de travail.

- **Information, accompagnement et conseil**

Directeurs et salariés mènent constamment des dialogues sur le développement personnel, surtout dans les entreprises de plus grande taille. Normalement, ces

dialogues se tiennent une fois par an. Autres outils à vocation similaire : accompagnement de carrière, rotation de postes, échanges d'emplois.

- **Mobilisation des ressources**

Une coopération plus étroite est née progressivement entre les centres de recherche, les universités, l'enseignement secondaire supérieur, d'autres organisations d'enseignement, les entreprises privées et publiques. L'apprentissage par les TIC se développe dans tous les secteurs du marché du travail.

Exemples de bonnes pratiques

Le centre de compétences TEK a été fondé à Halmstad en 1996 afin de soutenir la formation professionnelle technique dans l'enseignement secondaire supérieur, de contribuer à la formation interne des enseignants et d'appuyer les entreprises membres et leurs personnels dans le développement de leurs compétences. Aujourd'hui, le TEK compte plus de 270 entreprises membres, de toutes tailles, ainsi que des autorités locales. Les différents acteurs – municipalités, écoles, entreprises, syndicats d'ouvriers et d'employés – ont pu cibler leurs efforts sur un objectif commun, combinant différents aspects de la politique d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Les membres du TEK contribuent à la création d'un centre technique moderne dans l'enseignement supérieur. L'excédent financier des activités du centre est investi dans des machines et autres équipements techniques, utilisés gratuitement dans la formation professionnelle. Tous les membres ont leur mot à dire sur les formations offertes par le TEK, ils ont accès à tous les cours, séminaires, petits déjeuners de travail et réseaux pour un prix réduit. Récemment, le centre a ouvert un fonds, accessible aux entreprises membres souhaitant organiser des comptes internes pour le développement des compétences.

Royaume-Uni

Sources d'informations

- Syndicats : TUC (Congrès des syndicats), 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'économie britannique s'est bien portée en 2004. Bien que la croissance de la production se soit ralentie au troisième trimestre, elle avait été forte au premier semestre. L'économie fonctionne en capacités normales, voire au-delà, et le marché du travail ne montre guère de sous-emploi – le chômage est faible depuis 29 ans. La croissance de l'emploi a été la plus forte dans la construction et les services publics. La priorité des partenaires sociaux en 2004 était de poursuivre efficacement les travaux avec le gouvernement pour faire avancer les réformes de la stratégie pour les compétences, destinée à mieux rencontrer les besoins en compétences et formations des employeurs et des individus.

Actions engagées au niveau national

Employeurs et syndicats ont continué à jouer un rôle central dans les réformes de la stratégie pour les compétences. La CBI, membre britannique de UNICE, et la TUC, membre britannique de la CES, ont travaillé avec le gouvernement, dans le cadre de l'Alliance pour les compétences, afin d'élaborer un cadre d'objectifs et de cibler ainsi la réforme. L'objectif prépondérant est d'atteindre une capacité accrue du marché du travail, une productivité plus élevée et de meilleures performances des entreprises, et d'assurer que les individus sont dotés des compétences dont ils ont besoin pour leur emploi, la progression de leur carrière et leur développement personnel. Employeurs, syndicats, salariés, gouvernement et prestataires d'éducation et formation ont fixé les principaux enjeux suivants :

- progresser vers le plein emploi et améliorer la capacité d'insertion professionnelle des adultes;
- améliorer les compétences des salariés et atteindre des qualifications à tous les niveaux;
- augmenter la demande de compétences dans le cadre d'une amélioration de l'innovation et des performances des entreprises;
- améliorer l'utilisation effective et l'acquisition des compétences par les employeurs et les salariés à tous les niveaux.

Dans le cadre de leurs efforts pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux sont engagés dans un réexamen et une réforme du cadre national anglais des qualifications, afin de rationaliser le nombre des qualifications professionnelles et d'assurer qu'elles répondent toutes à leur objectif. Le principal domaine de réforme sera l'établissement d'un système d'unités et crédits, pour contribuer à la progression

à la fois horizontale et verticale des personnes en formation et pour assurer que les formations et les qualifications sont plus directement liées aux besoins des entreprises.

Une bonne partie de la mise en œuvre de la stratégie pour les compétences au niveau régional relèvera de la responsabilité des nouveaux partenariats régionaux pour les compétences. Les partenaires sociaux ont été associés de près à l'établissement de ces partenariats; la TUC comme la CBI sont représentées au sein d'un groupe de pilotage national chargé de guider les opérations.

Les partenaires sociaux sont restés engagés dans le programme pilote de formation des employeurs – qui offre une formation gratuite en compétences fondamentales et de niveau 2 aux personnes peu ou pas qualifiées – et dans la définition d'un régime national basé sur ces projets pilotes. À ce jour, quelque 14.500 employeurs et 100.000 personnes en formation s'y sont déjà joints. Soixante-dix pour cent des entreprises concernées emploient moins de 50 personnes.

En tant que membres de la task force nationale sur les apprentis, les partenaires sociaux ont participé à la relance du programme des apprentis, qui vise à améliorer l'adoption de postes d'apprentis par les employeurs ainsi que l'expérience des apprentis. Parmi les principaux développements, citons la participation accrue des SSC (conseils sectoriels des compétences) aux cadres pour apprentis et à l'orientation des jeunes apprentis de 14 à 16 ans. La TUC a publié conjointement avec le LSC un document expliquant les nouveaux programmes et encourageant les représentants syndicaux à promouvoir le régime des apprentis auprès de leurs employeurs, afin d'augmenter le nombre des apprentis et d'améliorer la qualité par un soutien aux apprentis.

Les partenaires sociaux ont été consultés sur les propositions du groupe de travail Tomlinson relatives à la réforme des études et des qualifications pour les 14-19 ans, laquelle comprend des recommandations sur une intégration accrue de l'enseignement professionnel à l'école. Les partenaires sociaux font pression sur le gouvernement concernant certains détails de mise en œuvre du prochain livre blanc.

Le FPB, membre britannique de l'UEAPME, fait partie du groupe de pilotage technique des centres d'excellence professionnelle. Il a contribué à organiser une réunion pilote de diffusion des informations, en juin 2004 à St. Helens.

Actions engagées au niveau sectoriel

À ce jour, 20 SSC au total ont reçu une licence et les partenaires sociaux sont restés étroitement impliqués. Les SSC ont pour tâche de préparer des normes professionnelles pour leurs secteurs respectifs, lesquelles alimenteront la réforme nationale des qualifications. Le gouvernement attend de chaque SSC qu'il élabore un accord sectoriel de compétences dans lequel employeurs et syndicats identifient les besoins en compétences et productivité de leur secteur, ainsi que les actions nécessaires pour répondre à ces besoins. Quatre SSC lanceront les premiers accords au début 2005.

Au cours de l'été 2004, un accord de rémunération sur trois ans a été conclu pour les autorités locales d'Angleterre et du Pays de Galles, qui comprend un cadre sur la

formation et le développement. L'accord appelle les autorités locales à mettre en place des plans de développement de la main-d'œuvre au niveau local, en liaison avec leurs projets de prestation de services et leurs objectifs stratégiques. L'offre de formation et de développement devrait être adaptée aux exigences locales et tenir compte de tout l'éventail des méthodes pédagogiques, en donnant accès à la formation à tous les salariés. Les salariés qui participent à une formation requise et acceptée bénéficient de leur salaire normal, ainsi que du paiement des frais. Les autorités sont invitées à établir des partenariats locaux, y compris avec les syndicats reconnus, pour préparer les plans de développement de la main-d'œuvre.

Actions engagées au niveau de l'entreprise

Les partenaires sociaux ont été associés de près au réexamen et à la relance de la norme IiP (investisseurs en ressources humaines) pour veiller à ce que cette norme reste pertinente pour les entreprises et encourager les employeurs à reconnaître les avantages pour l'entreprise apportés par l'investissement en ressources humaines et le développement des salariés, en particulier pour les entreprises de petite taille. À ce jour, 37.035 organisations sont parvenues à une reconnaissance IiP – soit près de 40 % de la main-d'œuvre. La CBI et la TUC ont également donné leur appui à un nouveau guide IiP pour les employeurs, en soulignant la nécessité pour tous les salariés de disposer des compétences nécessaires pour accéder aux programmes d'apprentissage et de développement des entreprises.

La CBI a récemment achevé un projet examinant la contribution des employeurs en matière de compétences et de formation dans les chaînes d'approvisionnement et les grappes industrielles. Basé sur un sondage mené auprès des employeurs et sur des études de bonnes pratiques dans tous les secteurs, le rapport formule des recommandations à l'intention du gouvernement et des autres parties concernées afin d'assurer une large diffusion des bonnes pratiques.

Actuellement, plus de 8.000 représentants syndicaux en apprentissage ouvrent un accès à la formation pour des milliers de travailleurs dans tout le pays, conformément à l'objectif du gouvernement d'avoir 22.000 représentants en place pour 2010. Pour la seule année dernière, plus de 60.000 personnes ont bénéficié d'une formation via les syndicats. Une récente étude de la TUC indique qu'environ 50 % des représentants en apprentissage ont négocié des accords de formation avec leur employeur.

Exemples de bonnes pratiques

- **Andrew Collinge**

Andrew Collinge est une entreprise de coiffure basée à Liverpool, qui compte huit salons et quatre centres de formation. L'entreprise forme 200 apprentis, dont 150 venant d'autres coiffeurs de la région. Andrew Collinge est renommé pour la qualité de sa formation et a reçu récemment le statut de *beacon* pour l'apprentissage et les compétences. Il fait en sorte que le jeune soit libéré une journée de son emploi pour les obligations de formation hors lieu de travail, pleinement intégrées dans les activités du salon. L'apprenti fait réellement de la coiffure avec les clients, ce qui lui permet de réunir des preuves de compétences dans neuf unités de qualification

distinctes. Des contrats sont signés entre les employeurs et tous les salons employant des apprentis d'Andrew Collinge; ils servent à améliorer la qualité de la coiffure dans le Merseyside, en soulignant les normes minimales et en encourageant les employeurs à s'intéresser au développement des jeunes.

- **Secteur du graphisme, de l'imprimerie et des médias – Amicus**

Le rôle positif que les syndicats peuvent jouer dans la promotion des apprentis a été démontré dans le secteur du graphisme, de l'imprimerie et des médias à Amicus, dans le sud-ouest de l'Angleterre, au travers du projet Sight de l'ULF (fonds d'apprentissage des syndicats). Les représentants syndicaux ont réussi à encourager sept employeurs de l'imprimerie, surtout des entreprises de taille petite ou moyenne, à prendre 19 apprentis. Ils ont négocié avec les employeurs, assurant que les apprentis ont un statut de salariés, un salaire correct et de bonnes conditions. Des modalités flexibles ont été fixées, ce qui a permis de surmonter un obstacle majeur à la formation dans le sud-ouest rural qui ne compte que trois écoles d'imprimerie. Avec l'appui de cours de formation des formateurs, les représentants ont également assuré un rôle de mentors, de formateurs et même d'examineurs, pour apporter aux jeunes accompagnement et conseils.

Environ 90 % des apprentis sont conservés. Deux apprentis ont gagné le prix régional d'apprenti de l'année. Un projet ULF similaire vient d'être lancé au niveau national, et le succès de Sight devient un modèle dans le sud-ouest et les autres régions.

- **Partenariat pour la santé mentale dans le nord de l'Essex**

Le partenariat pour la santé mentale dans le nord de l'Essex a reçu la qualification IiP. Il offre un programme complet d'intégration, des évaluations annuelles qui donnent à chaque membre du personnel un portefeuille individuel de développement et un accès au centre de formation interne du trust. Pour répondre aux besoins en formation des cadres, le trust vient de mener une deuxième enquête sur les besoins des cadres et directeurs afin de combler spécifiquement les besoins des cadres moyens. La première enquête avait conduit à l'introduction du paquet de formation essentielle du chef d'équipe, qui sera suivi désormais par le paquet "essentiel plus". Une évaluation externe du plan de formation du trust a été commandée dernièrement.

- **École supérieure de la communauté catholique de St Cuthbert, à St Helens**

C'est là un excellent exemple des avantages que l'on peut gagner à développer une école de type "parcours d'entreprise" qui combine un soutien des entreprises locales, un investissement des grandes entreprises et des orientations de la part de conseillers financés par des fonds publics. L'école a utilisé un bâtiment excédentaire du campus pour développer un hôtel, un service traiteur qui sert l'école comme la communauté, et un centre de fitness qui conjugue la gymnastique pour les élèves et des équipements à disposition du public. Les entreprises sont supervisées par des comités d'élèves qui ont acquis une expérience de première main de la gestion commerciale. Résultat direct de l'implication active des élèves dans la communauté et de leur meilleure compréhension des interactions sociales, l'école estime que les résultats des examens se sont améliorés substantiellement.

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 UNICE/UEAPME, du CEEP et de la CES ont pris l'engagement de promouvoir le cadre d'actions dans les États membres à tous les niveaux appropriés. Par suite, les actions de suivi ont été principalement entreprises dans les États membres, mais certaines activités peuvent également être mentionnées au niveau européen.

Actions engagées au niveau interprofessionnel européen

Les partenaires sociaux européens ont continué en 2004 à diffuser activement le cadre d'actions. Ils ont pris part à un grand nombre de conférences, d'ateliers et de réunions avec des fournisseurs de formation, des décideurs et des partenaires sociaux nationaux, afin d'expliquer les objectifs du cadre d'actions adopté en 2002, de faire connaître les bonnes pratiques reprises dans les rapports de suivi 2003 et 2004 et, plus généralement, de discuter des moyens de promouvoir le développement des compétences en Europe.

Les partenaires sociaux européens ont organisé en mai 2004 un séminaire spécialement dédié à l'information et à la pleine implication des partenaires sociaux des nouveaux États membres dans le processus de suivi. Les participants ont discuté du cadre d'actions, de son contenu, de ses tenants et aboutissants, et ils ont partagé des exemples de bonnes pratiques de suivi dans différents États.

Les partenaires sociaux européens ont également eu plusieurs occasions de discuter avec les institutions européennes et d'identifier les éléments cruciaux pour une mise en œuvre réussie de la stratégie de Lisbonne aux niveaux européen et national. Concernant plus particulièrement les politiques d'éducation et de formation, les partenaires sociaux européens ont continué à rencontrer régulièrement la troïka du Conseil "Éducation" pour des échanges de vues sur les réformes prioritaires des systèmes d'éducation et de formation. Les partenaires sociaux européens et nationaux ont également été associés au réexamen de la politique européenne en matière de formation professionnelle, qui a conduit à l'adoption du communiqué dit "de Maastricht" le 14 décembre 2004. Grâce à leur implication, ils ont réussi à mieux attirer l'attention sur les priorités du cadre d'actions dans ce communiqué, démontrant ainsi la nécessité de renforcer le dialogue social sur la question cruciale du développement des compétences.

Entre autres projets spécifiques, citons les exemples suivants.

- La CES, UNICE/UEAPME et le CEEP ont lancé la deuxième phase de leur projet commun destiné à aider les organisations nationales de partenaires sociaux, dans les nouveaux États membres, à s'impliquer pleinement dans le dialogue social européen. Dans ce contexte, le cadre d'actions adopté en 2002 est discuté, de

même que les répercussions de sa promotion par les partenaires sociaux dans chaque pays.

- La CES, UNICE/UEAPME et le CEEP ont participé à la conférence organisée par la Commission européenne et la présidence néerlandaise, les 5 et 6 octobre 2004, sur les initiatives sectorielles européennes en matière de compétences et de qualifications. La conférence avait pour objectif d'échanger des informations sur les solutions mises en place au niveau sectoriel en Europe, parmi lesquelles certaines sont développées dans le cadre du dialogue social sectoriel.
- Le CEEP a organisé à l'intention de ses sections et membres nationaux, en particulier des nouveaux États membres, un séminaire interne de sensibilisation au contenu du cadre d'actions et aux moyens d'en assurer le suivi. Ce séminaire, coprésidé par le secrétariat général et la commission des affaires sociales, s'est tenu à Bruxelles le 28 septembre 2004.

En outre, le CEEP est co-partenaire, avec certains de ses membres nationaux d'un projet financée par le Fonds social européen, visant à mieux utiliser les compétences des travailleurs plus âgés (55 ans et +) dans le secteur public, notamment en leur donnant l'occasion de transmettre leurs connaissances et compétences aux plus jeunes.

Actions engagées au niveau sectoriel européen

- En 2004, le CEEMET (Conseil européen des employeurs des industries de la métallurgie, de l'ingénierie et des technologies) et l'EMF (Fédération européenne des travailleurs de la métallurgie) ont publié le rapport de la conférence qu'ils ont organisée conjointement les 30 septembre et 1^{er} octobre 2003 sur "les pénuries de compétences dans la métallurgie". La conférence s'est attachée à deux thèmes majeurs, "l'image du secteur" et "les nouvelles solutions pour apporter la formation, notamment l'apprentissage par Internet". Le CEEMET et l'EMF développeront leurs travaux sur le sujet en 2005.
- L'éducation et la formation tout au long de la vie est depuis 2002 le thème central du programme de travail du dialogue social sectoriel dans les assurances. La même année, une étude a été entreprise sur l'adéquation entre l'offre et la demande de formation au sein de l'espace européen des assurances. Le 26 février 2003, les partenaires du secteur ont adressé à la Commission européenne une lettre dans laquelle ils expriment leur satisfaction à l'égard du contenu de l'étude, qui répond bien aux réflexions et préoccupations liées à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.

Sur la base du contenu de l'étude, les partenaires sociaux sectoriels, CEA – Comité européen des assurances et UNI-Europa, travaillent actuellement à une déclaration commune sur l'éducation et la formation tout au long de la vie dans le secteur des assurances. Le projet de déclaration tient compte des quatre priorités identifiées dans le cadre d'actions au niveau européen interprofessionnel.

- La Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC) et la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) ont entrepris deux grands projets en 2004.

Premièrement, les partenaires sociaux sectoriels ont préparé, avec le soutien de la Commission européenne (programme Leonardo), une brochure en faveur de l'emploi des jeunes et des travailleurs plus âgés dans le secteur. Le départ d'un nombre significatif de jeunes après quelques années de travail seulement dans le secteur représente une grave perte de ressources pour les divers systèmes de formation professionnelle. Il signifie une faiblesse correspondante des retours sur les investissements des entreprises dans les ressources humaines, et par là une perte de compétences et de financement pour le secteur. Le départ de nombreux travailleurs expérimentés de plus de 50 ans pose également problème dans de nombreux pays. Pour répondre à ces défis, les partenaires sociaux européens du secteur favorisent une solution : le tutorat – en d'autres termes, l'établissement d'une relation privilégiée et structurée entre un travailleur plus âgé, expérimenté (le "tuteur") et un jeune travailleur ou un travailleur qui vient d'entrer dans l'entreprise. Les partenaires sociaux ont publié une brochure pour aider les entreprises du bâtiment à développer leurs mécanismes de tutorats; ils ont mis au point un module de formation des tuteurs et des instruments complémentaires exclusivement dédiés au tuteur et au jeune qu'il suit (par ex. échelles d'évaluation des entretiens, carnets de notes, etc.). Plus d'informations sur le site de la FIEC : www.fiec.org.

Deuxièmement, la FIEC et la FETBB ont lancé en mars 2002 un projet pilote conjoint sur la transparence des qualifications, en vue d'encourager la mobilité des travailleurs au sein de l'Union. Le projet a pour objectif de rédiger un document "transparent" spécifiant de manière claire et intelligente les qualifications des travailleurs, afin que ces qualifications puissent être reconnues dans les États membres de l'UE autres que l'État d'origine des travailleurs. Dans un premier temps, le projet se limite à une profession du secteur, les maçons. Un groupe de travail s'est vu confier la tâche de comparer les qualifications attendues des maçons dans les divers États membres. Il examinera également des initiatives déjà prises au niveau national, par exemple les cartes de qualifications, ou les bases de données énumérant les aptitudes requises par les diverses professions du secteur. Le groupe de travail a été invité également à proposer des mécanismes permettant d'améliorer la reconnaissance des professions concernées au sein de l'UE, éventuellement en s'inspirant de l'Europass conçu par la Commission européenne. La possibilité est étudiée d'étendre le projet à d'autres professions du secteur de la construction.

- En juin 2001, les partenaires sociaux européens du secteur bancaire (FBE, GECE, GEBC et UNI-Europa) décidèrent d'inclure l'éducation et la formation tout au long de la vie dans leur programme de travail pour 2002. Après une étude réalisée par le groupe de travail conjoint, qui a réuni les informations transmises par les affiliés de dix-huit pays, une déclaration commune a été approuvée en décembre 2002.

Cette déclaration, qui mentionne expressément le cadre d'actions européen, examine quatre questions identifiées par le groupe de travail :

- définition des divers niveaux de compétences professionnelles;
- reconnaissance et validation des compétences;

- information et conseil;
- emploi et actualisation des compétences.

Plusieurs priorités ont également été définies, à savoir

- concernant le développement des qualifications : priorité est donnée aux jeunes, aux travailleurs qui ne possèdent pas les compétences requises par les nouvelles méthodes de travail et à la gestion par chaque salarié de sa carrière et de sa capacité d'insertion professionnelle;
- concernant la reconnaissance et la validation des compétences : chaque salarié doit être encouragé à développer ses compétences tout au long de sa vie professionnelle, et chaque entreprise doit être encouragée à assurer une meilleure identification et une meilleure gestion des compétences; des exemples de bonnes pratiques sont donnés pour illustrer cette priorité;
- concernant l'information et le conseil : les entreprises, les salariés et les partenaires sociaux doivent partager les droits et les responsabilités en matière de développement des compétences et de formation de chaque salarié;
- concernant l'emploi et l'actualisation des compétences : les possibilités de développement continu des compétences doivent être étendues à tous les salariés, indépendamment de leur poste/fonction ou de leur statut contractuel.

Les partenaires sociaux ont signé la déclaration commune sur l'éducation et la formation tout au long de la vie pour apporter des orientations générales au secteur bancaire européen, laissant les entreprises au niveau national libres de choisir les meilleures pratiques les plus adaptées.

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 : 32/2/506 83 98 Fax : 32/2/502 08.28 E-mail : Isabelle.michel@iwerf.be
	ACV-CSC	Ms Marie Hélène SKA ACV-CSC Chaussée d'Haecht 579 B - 1031 Bruxelles Tel : 32.2.246.34.18 Fax : 32.2. 246.30.10 e-mail: mska@acv-csc.be

Cyprus	SEK (Cyprus Workers Confederation)	Mr Nikos Nicolaou Director SEK, Trade Union School 11; Strovolos Avenue P.O. Box 25018 CY – 1306 Nicosia Tel: 357.22.849.756 Fax: 357.22.849.850 e-mail: nikos.nikolaou@sek.org.cy
	CCCI (Cyprus Chamber of Commerce and Industry)	Mr Leonidas Paschalides Director Dept of Education and Develop. Cyprus Chamber of Commerce and Industry P.O. Box 21455 Cyprus- Nicosia 1509 Tel: 357.22.88.98.40 Fax: 357.22.66.86.30 e-mail: leonidap@ccci.org.cy
	OEB (Cyprus Employers & Industrialists Federation)	Mr Michael Pilikos Director General OEB 30, Grivas-Dhigenis Av. Cyprus- 1511 Nicosia Tel: 357.22.66.51.02 Fax: 357.66.94.59 e-mail: oeb@cytanet.com.cy
Czech Republic	CMKOS (Czech-Moravian Confederation of Trade Unions)	Mr Vladimir Matousek CMKOS Nam.Winstona Churchilla 2 CZ- 11359 Prague Tel: 00.420.2.22.71.89.94 00.420.23.446.22.68 Fax: 00.420.22.71.89.94
	Czech Republic section of CEEP	Mr Vladislav LANSKY Unie SZamestnavatelskych Svazu Cr Rumunska 12 Czech Republic – 120 00 Praha 2 Tel: 420.2.242.30.561 Fax: 420.2.242.30.570 e-mail: uniezs@disnet.cz
	SPCR (Confederation of Industry of the Czech	Mr Pavel Chejn

	Republic)	Czech Association of employers in Energy sector Partyzanska 7 Czech Republic - 170 00 Praha 7 Tel: 420.2.66.75.35.76 Fax: 420.2.66.75.35.79 e-mail: chejn@csze.cz
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 (Danish Confederation of Trade Unions)	Mr Anders Vind Rosenorns Allé 12 DK - Kobenhavn V Tel: 004535246144 Fax: 004523384203 E-mail: avi@lo.dk
	Local Government Denmark	Mr Henrik Schilder Weidekampsgade 10 DK – 2300 Copenhagen S Tel: 004533703208 Fax: 004533703062 e-mail: hbs@kl.dk
Estonia	ETTK (Estonian Employers' Confederation)	Mr Kristi-Jette Remi ETTK 6; Kiriku street Estonia- 10130 Tallinn Tel: 37.26.99.93.02 Fax: 37.26.99.93.10 e-mail: kristi@ettk.ee
	TALO (Estonian Trade Unions)	Mr Johannes Anu Gonsiori 21 EE- 10147 Talinn Tel: 00.372.6.41.98.00 Fax: 00372.6.41.98.07 e-mail: talo@online.ee anuj@edu.ttu.ee
Finland	EK (Confederation of Finnish Industry)	Mr Heikki Suomalainen

		<p>Eteläranta 10 PO Box 30 FIN-00130 Helsinki Tel: 00358968681 / (3589)68682329 Fax: 00358968682403 / 00358968682285 E-mail: heikki.suomalainen@ek.fi</p>
	<p>SAK (Suomen Ammattiliitojen Keskusjärjestö)</p>	<p>Mr Jari-Pekka Jyrkanne</p> <p>Siltasaarencatu, 3A PoBox 157 FIN-00531 Helsinki Tel : 358/9/7721432 Fax : 358/9/7721447 E-mail : jari-pekka.jyrkanne@sak.fi</p>
France	<p>MEDEF (Federation of enterprises of France)</p>	<p>Mr Bernard Falck</p> <p>55, avenue Bosquet 75330 Paris Cedex07 Tel: 0033153591830 Fax: 0033153591834 E-mail: bfalck@medef.fr</p>
	<p>CGT (Confédération Générale du Travail)</p>	<p>Mr Jean-Michel Joubier</p> <p>263 rue de Paris F-93516 Montreuil Tel : 33/1/48188477 Fax : 33/1/48188494 E-mail : formation@cgt.fr; europe@cgt.fr</p>
	<p>La Poste</p>	<p>Mr Dominique Bailly</p> <p>La Poste 44 boulevard de Vaugirard CP F 603 Fr- 75757 Paris cedex 15 Tel: 33.1.55.44.01.08 Fax: 33.1.55.44.01.22 e-mail: dominique.bailly@laposte.fr</p>
	<p>APCM</p>	<p>Mr Farrugia</p> <p>APCM 12 avenue Marceau F- 75008 Paris Tel: 000.33.1.44.43.10.54 e-mail: farrugia@apcm.fr</p>
Germany	<p>BDA (Confederation of german employers'</p>	<p>Ms Antje Gerstein</p>

	federations)	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
	Bremer Strassenbahn AG	Mr Angelo CARAGIULI Postfach 10 66 27 D – 28066 Bremen Tél: +49 421 55 96 212 Fax: +49 421 55 96 405 E-mail: AngeloCaragiuli@bsag.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
	Deutscher Landkreistag	Ms Regine PRUNZEL Avenue des Nerviens, 9-31 B – 1040 Bruxelles Tel : 003227401632 Fax : 003227401631 e-mail : dlt@eurocommunalle.org
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

		<p>Fax : 32/2/2164613 E-mail : gdassis@hol.gr</p>
Ireland	IBEC (Irish Business and Employers Confederation)	<p>Ms Caroline Nash</p> <p>84-86, Lower Baggot Street IRL- Dublin 2 Tel: 0035316051586 / 0035316051618 Fax: 003531 638.15.86 / 0035316381618 E-mail: caroline.nash@ibec.ie</p>
	ICTU (Irish Congress of Trade Unions)	<p>Mr Peter Rigney</p> <p>31/32 Parnell Square IRL-Dublin 1 Tel : 353/1/8897777 Fax : 353/1/8872012 E-mail : peter.rigney@ictu.ie</p>
Italy	CONFINDUSTRIA (Confederation of Italian Industries)	<p>Mr Bruno Scazzocchio</p> <p>Viale dell'Astronomia, 30 I-00144 Roma Tel: 0039065903747 Fax: 0039065903392 E-mail: b.scazzocchio@confindustria.it</p>
	CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro)	<p>Mr Roberto Pettenello</p> <p>Corso d'Italia 25 I-00198 Roma Tel : 39/06/8476341 Fax : 39/06/85350323 E-mail : org.formazione@cgil.it</p>
Latvia	LBAS (Union of Independent Trade Unions of Latvia)	
	LDDK (Latvijas Darba Deveju Konfederacija)	<p>Ms Elina Egle</p> <p>LDDK Vilandes Iela 12-1 Latvia- 1010 Riga Tel : 37.17.22.51.62 Fax : 37.17.22.44.69 e-mail: lddk@lddk.lv</p>
Lithuania	LPK (Lithuanian Confederation of Industrialists)	<p>Ms Laura Sirvydiene</p> <p>LPK Vienuolio street, 8</p>

		Lithuania – 2600 Vilnius Tel: 37.05.26.26.629 Fax: 37.05.21.25.209 e-mail: social@lpk.lt
Luxemburg	FEDIL (Federation of Luxemburg's Industrialists)	Mr Marc Kieffer 7, rue Alcide de Gasperi PO Box 1304 L-1013 Luxembourg-Kirchberg Tel: 003524353661 Fax: 00352432328 E-mail: marc.kieffer@fedil.lu
	LCGB (Union of the Christian trade unions of Luxembourg)	Ms Viviane Goergen Secrétariat européen commun de la CGT-L et du LCGB 40, boulevard Napoléon 1er L-2210 Luxembourg Tél: +352 29 68 94-1 Fax: +352 40 63 61 E-mail: info@secec.lu
	LCGB	Ms Alexandra Bertemes LCGB 11, rue du Commerce B.P. 1208 L-1012 Luxembourg Tel : 352.49.94.24.235 Fax : 352.49.94.24.49 e-mail : abertemes@lcgb.lu
Malta	Maltese trade unions	Mr Joseph P. DeGiovanni General Secretary Malta Union of teachers Teachers' Institute 213 Republic street Malta-Valletta VLT 03 Tel: 356.21.23.78.15 356.21.22.26.63 e-mail: gensec@mut.org.mt jpd@maltanet.net
	MFOI (Malta Federation of Industry)	Mr Edwin Calleja Director General MFOI Casa Leone, Pjazza Robert Samut Malta - Floriana VLT 15 Tel: 356.21.22.20.74 Fax: 356.21.24.07.02

		e-mail: edwin.calleja@foi.org.mt
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 : 0031703490221 Fax: 0031703490235 E-mail: Renique@vno-ncw.nl
	FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging)	Mr 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)	Ms Nina Tangnes Gronvold Youngs Gate, 11 N-11494 Stockholm Tel : 47/23/061606 Fax : 47/23/061018 E-mail : nina.tangnes.gronvold@lo.no
Poland	PKPP (Polish Confederation of Private Employers)	Ms Magda Kopczynska PKPP Rue de Trèves 49 – bte 7 B- 1040 Brussels Tel : 32.02/285.06.16 Fax : 32.02/230.70.35 e-mail : mkopczynska@prywatni.pl
	Polish section of CEEP	Mrs Malgorzata CZAPKA KPP Kretytowa, 3 PL- 0056 Warszawa Tel: 48.22.828.84.31 Fax: 48.22.828.84.37

		E-mail: m.czapka@kpp.com.pl
	Polish Craft Association	Mr Maciej Proszynski Director, Vocation Training and Labour Market Policy Polish Craft Association 14 Miodowa street PL- 00 246 Warsaw Tel: 48.22.50.44.232 or 48.22.50.44.397 Fax: 48.22.50.44.220 e-mail: oswiata@zrp.pl
Portugal	CIP (Confederation of Portugese Industry)	Mr Nuno Biscaya Avenida 5 de Outubro, 35-1 P-1069 - 193 Lisboa Tel: 00351213164700 / Fax: 0035121 354.50.94 / 00351213579985 E-mail: dajsl@cip.org.pt
	CGTP-IN (Confederaçao 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
	UGT	Ms Leonor Santos UGT Rua Buenos Aires 11 P- 1249-067 Lisboa Tel : 351.21.393.12.00 Fax : 351.21.397.18.01 e-mail : leonor.santos@ugt.pt ugt@mail.telepac.pt
Slovenia	ZDS (Employers' Association of Slovenia)	Mr Samo Hribar-Milic Secretary General ZDS / AES Dimiceva 9 Slovenia- 1000 Ljubljana Tel: 386.15.63.48.82 Fax: 386.14.32.72.14 e-mail: samo.hribar@zds.si
	Chamber of Craft of	Ms Janja Meglic

	Slovenia	Chamber of Craft of Slovenia Celovska 71 Slovenia – Ljubljana Tel: 386.1.58.30.527 Fax: 386.1.50.59.270 E-mail: janja.meglic@ozs.si
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
	UGT (Unión General de Trabajadores)	Mario Rodriguez Alvariño C/ Hortaleza 88 28004 MADRID Tel.: 0034 915897685 Fax: 915897718 E-mail: malvarino@cec.ugt.org ; internacional@cec.ugt.org
	CC.OO.(Confederación sindical de comisiones obreras)	Ms Gema Torres Sastre Fernandez de la Hoz, 12 - 6è E-2810 Madrid Tel : 34/91/7028018 Fax : 34/917028087 E-mail : gema.torres@ccoo.es ; mar.sanchez@ccoo.es
Sweden	Swedish Enterprise (Confederation of Swedish Enterprise)	Ms Anita Trogen Storgatan 19 Sweden - 114 82 Stockholm Tel : 0046855343126 Fax : 0046855343183 E-mail : anita.trogen@swedishenterprise.se
	TCO (Tjänstemännens Centralorganisation)	Ms Lena Wirkkala Linnégatan, 14 S-11494 Stockholm Tel : 46/8/782 91 00 Fax : 46/8/663 75 20 E-mail : lena.wirkkala@tco.se

United Kingdom	CBI (Confederation of British Industry)	Dr Neil Bentley 103, New Oxford Street GB- London WC1A 1DU Tel: 004420737958156 Fax: 00442072408287 E-mail: neil.bentley@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
	FPB (Forum of Private Business)	Ms Alison Fletcher FPB –Forum of Private Business Ruskin Chambers Drury Lane UK. - Knutsford, Cheshire WA 16 6 HA Tel: 44.1.56.56.344.67 Fax: 44.870.241.95.70 e-mail: ali.fletcher@fpb.org
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 Volozinskis Mr Ralf Drachenberg rue Jacques de Lalaing, 4 1040 Brussels, Belgium Tel : 32/2/2850720 E-mail: l.volozinskis@ueapme.com E-mail : r.drachenberg@ueapme.com
	CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest)	Mr Alain Wolf Ms Valeria Ronzitti rue de la Charité, 15/bte 12 1210 Brussels, Belgium Tel : 32/2/2192798 E-mail: valeria.ronzitti@ceep.org

	ETUC (European Trade Union Confederation)	Mr Joël Decaillon 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 : jdecaillon@etuc.org
	CEC (confédération européenne des Cadres)	Mr Georges Liarokapis Rue de la Loi 81a B- 1040 Bruxelles Tel : 32.2.420.10.51 Fax : 32.2.420.12.92 e-mail : liarokapis@cec-mmanagers.org
	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-etuce.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 l'ampleur 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 même 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 base⁵ 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 :

⁵ 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 CES⁶ promouvoir 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.

⁶ 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.
