



ACTIVITÉS SYNDICALES SUR L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

FAÇONNER L'AVENIR DU TRAVAIL DANS UN SECTEUR DES SERVICES NUMÉRISÉS

Rapport final pour UNI Europa

Margreet Simons, Lennart van Loenen et Jan Willem van Gelder

12 janvier 2021

"This report has been commissioned by UNI Europa and written by Profundo in the framework of the EU project
"Shaping the future of work in a digitalised services industry through social dialogue".



Graphic Design by *Vertigo Creative Studio*

"This project receives support from the European Commission. This publication reflects the views of the authors only and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."



À propos de ce rapport

Le présent rapport a été commandé par UNI Europa, le syndicat européen des travailleurs des services, qui représente 272 syndicats nationaux dans 50 pays et dont le siège est à Bruxelles. Le rapport présente les politiques et les approches actuelles en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui sont pertinentes pour le dialogue social et les négociations collectives au niveau national et européen. Le rapport se fonde sur les données collectées dans le cadre d'une enquête en ligne réalisée auprès des affiliés d'UNI Europa, d'entretiens avec des représentants syndicaux et d'une étude documentaire. En outre, les résultats d'un atelier sur les compétences, organisé par UNI Europa (12 novembre 2019 à Prague) sont inclus dans le rapport.

À propos de Profundo

Spécialisé dans la recherche approfondie et la consultation, Profundo a pour objectif d'œuvrer concrètement pour un monde durable et la justice sociale. La qualité passe avant tout, en visant à répondre aux besoins de nos clients. Sur le plan thématique, Profundo se concentre sur les chaînes de produits, le secteur financier et la responsabilité sociale des entreprises. Pour plus d'informations sur Profundo, consulter le site www.profundo.nl.

Auteurs

Les recherches et la rédaction du présent rapport ont été réalisées par Margreet Simons, Lennart van Loenen et Jan Willem van Gelder. La présente publication doit être citée comme suit : Simons, M., L. van Loenen et JW van Gelder (2020, juillet), *Trade Union Activities on Life-Long Learning – Shaping the Future of Work in a Digitalized Services Industry* [Activités syndicales sur l'apprentissage tout au long de la vie – Façonner l'avenir du travail dans un secteur des services numérisés], Amsterdam, Pays-Bas : Profundo.

La photo de couverture est tirée de l'article suivant : Donaldson, D. (2019, 28 octobre), « Digitalisation at work 'could widen existing inequalities' » [« La numérisation du travail pourrait aggraver les inégalités existantes »], *The Mandarin*, en ligne : <https://www.themandarin.com.au/108420-digitalisation-at-work-could-widen-existing-inequalities/>, consulté en octobre 2019.

Avertissement

Profundo observe le plus grand soin possible dans la collecte des informations et la rédaction des publications, mais ne peut garantir l'exhaustivité de ce rapport. Profundo ne peut être tenu responsable des erreurs dans les sources utilisées ni des changements intervenus après la date de publication. Le rapport est fourni à titre d'information et ne doit pas être interprété comme une approbation, une déclaration ou une garantie de quelque nature que ce soit. Profundo n'accepte aucune responsabilité pour les dommages résultant de l'utilisation de cette publication.

SOMMAIRE

Résumé.....	7
Abréviations	10
Introduction	11
Chapter 1 Méthodologie.....	12
1.1 Questions de recherche.....	12
1.2 Activités de recherche	12
1.2.1 Enquête en ligne.....	12
1.2.2 Étude de la littérature	13
1.2.3 Entretiens.....	14
1.2.4 Ateliers thématiques.....	14
1.3 Rapport.....	14
Chapter 2 Comment les syndicats abordent l'apprentissage tout au long de la vie	15
2.1 Rôle des partenaires sociaux dans la facilitation de l'apprentissage tout au long de la vie	15
2.2 Stratégies politiques des syndicats sur l'apprentissage tout au long de la vie.....	17
2.2.1 Pays-Bas.....	17
2.2.2 Roumanie.....	18
2.2.3 Espagne	18
2.3 L'apprentissage tout au long de la vie comme quatrième pilier du système éducatif	19
2.4 L'apprentissage tout au long de la vie dans les conventions collectives de travail (CCT).....	20
2.4.1 Belgique.....	22
2.4.2 Chypre.....	24
2.4.3 République tchèque	24
2.4.4 Allemagne	24
2.4.5 Italie	25
2.4.6 Finlande	26
2.4.7 Pays-Bas.....	26
2.4.8 Portugal	27
2.4.9 Roumanie.....	27
2.4.10 Suède	28
2.4.11 Suisse.....	28
2.5 Obstacles à la participation des partenaires sociaux à l'apprentissage tout au long de la vie ...	28
2.6 Pratiques innovantes /penser au-delà de la négociation collective	29
2.6.1 Danemark	30
2.6.2 Suède	30
2.6.3 Norvège	30
2.7 Exigences légales et réglementations sur l'apprentissage tout au long de la vie	32
2.7.1 Belgique.....	33

2.7.2	France	33
2.7.3	Allemagne	34
2.7.4	Pays-Bas.....	34
2.7.5	Portugal.....	35
2.7.6	Suisse.....	35
Chapter 3	Options pour les syndicats et UNI Europa	36
3.1	Aperçu des principaux résultats.....	36
3.2	Options pour les syndicats	37
3.2.1	Définir les différentes formes d'apprentissage tout au long de la vie.....	38
3.2.2	Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie dans le cadre des conventions collectives	38
3.2.3	Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie par des initiatives de collaboration des partenaires sociaux	40
3.2.4	Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie par voie législative et réglementaire.	41
3.3	Options pour UNI Europa.....	42
3.3.1	Le dialogue social au niveau européen.....	42
3.3.2	Les pressions pour les initiatives politiques de l'UE	42
3.3.3	Certification des compétences.....	43
3.3.4	Communication, échange d'informations et soutien	43
Bibliographie	44
Appendix 1	Questionnaire d'enquête	49
Appendix 2	Liste des syndicats ayant participé à l'enquête	52

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Figure 1 - Contexte des répondants à l'enquête (N=50)	13
Figure 2 - Niveau de participation préféré des partenaires sociaux (N=50).....	15
Figure 3 - L'apprentissage tout au long de la vie dans les conventions collectives de travail (N=50)...	21
Figure 4 - Pratiques/réflexions innovantes en matière de négociation collective (N=49)	21
Figure 5 - Thèmes de l'apprentissage tout au long de la vie abordés dans les CCT	22
Figure 6 - Pratiques innovantes/penser au-delà de la négociation collective (N=49).....	29

LISTE DES TABLEAUX

Table 1 - Répondants à l'enquête en ligne.....	13
Table 2 - Préférences de participation des partenaires sociaux à plusieurs niveaux (N=15)	16
Table 3 - Législation sur l'apprentissage tout au long de la vie.....	32

RÉSUMÉ

L'ère de la mondialisation et de la numérisation pose des défis majeurs à la société en général et aux travailleurs et aux syndicats en particulier. L'ère de la numérisation ne doit pas être dominée par la seule innovation technologique, mais doit également prendre en compte les intérêts des travailleurs et de la société dans son ensemble, en créant des emplois de qualité et des emplois dans l'ensemble du secteur des services et en assurant une répartition équitable des avantages et des possibilités. Pour faire face à ces évolutions, l'apprentissage tout au long de la vie et le développement continu des compétences devraient être ajoutés comme quatrième pilier aux systèmes éducatifs nationaux, afin de maintenir l'employabilité des travailleurs et d'accroître leur productivité. Ainsi, ce quatrième pilier contribuerait à la compétitivité des entreprises, des secteurs et des économies.

UNI Europa, le syndicat européen des travailleurs des services, dont le siège est à Bruxelles, s'efforce d'intégrer l'impact de la numérisation dans le dialogue social et les négociations collectives. À cet égard, UNI Europa a chargé Profundo d'exécuter un projet de recherche sur les tendances, les meilleures pratiques et les obstacles en matière de développement des compétences et de concepts d'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que sur le rôle des syndicats et d'UNI Europa dans l'orientation de ces évolutions dans les entreprises et les secteurs.

Pour obtenir des réponses à ces questions, une enquête en ligne a été envoyée aux syndicats affiliés à UNI Europa en Europe et au-delà. Au total, cinquante personnes ont participé à l'enquête en ligne, provenant de 32 pays différents. Les résultats de cette enquête ont été complétés par une analyse documentaire et par un nombre réduit d'entrevues avec des représentants syndicaux de différents pays européens. Les résultats préliminaires ont été examinés dans le cadre de trois ateliers sur le thème de l'apprentissage tout au long de la vie, qui se sont tenus lors d'une réunion d'UNI Europa à Prague en novembre 2019.

Les informations et les points de vue recueillis au cours de ces ateliers ont été intégrés dans le présent rapport final, qui présente tout d'abord un aperçu des activités syndicales sur l'apprentissage tout au long de la vie en Europe, puis énumère les possibilités d'activités futures tant pour les syndicats nationaux que pour UNI Europa.

Activités syndicales sur l'apprentissage tout au long de la vie

Il existe un large consensus parmi les affiliés d'UNI Europa sur le fait que la facilitation et le financement de l'apprentissage tout au long de la vie et des exigences de compétences continues pour les travailleurs incombent en premier lieu aux employeurs, et dans une moindre mesure aux pouvoirs publics. Cependant, pour la plupart des répondants, la formation des chômeurs est considérée en premier lieu comme une responsabilité des pouvoirs publics, avec le soutien des secteurs et des entreprises.

Selon 90 % des personnes interrogées, l'apprentissage tout au long de la vie devrait faire partie des conventions collectives de travail. Onze syndicats ont indiqué avoir réussi à intégrer l'apprentissage tout au long de la vie dans les conventions collectives de travail. Parallèlement, seize répondants ont déclaré avoir placé l'apprentissage tout au long de la vie parmi les priorités du dialogue avec les partenaires sociaux mais, face à la résistance des employeurs, ils n'ont pas réussi à intégrer l'apprentissage tout au long de la vie dans les CCT avec les organisations d'employeurs.

Les répondants ont indiqué qu'il existe des exigences légales en matière d'apprentissage tout au long de la vie dans 16 pays. Dans deux pays, la législation est en cours d'élaboration et dans 15 pays, il n'existe pas encore d'exigences légales en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Les législations en vigueur fixent des exigences minimales légales pour la formation de tous les travailleurs, en ce qui concerne le nombre de jours de formation par an, les budgets de formation et les sources de financement.

Options pour les syndicats

Ce projet de recherche a permis de dégager quatre grandes options et idées que les différents syndicats nationaux pourraient utiliser pour obtenir un soutien plus structurel à l'apprentissage tout au long de la vie et au développement continu des compétences dans leur pays:

Définir les différentes formes d'apprentissage tout au long de la vie : Les syndicats doivent définir clairement les différentes formes d'apprentissage tout au long de la vie qu'ils jugent importantes, y compris les différents groupes de travailleurs auxquels elles s'adressent, afin d'éviter les malentendus dans les discussions avec les employeurs et les gouvernements.

Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie dans le cadre des conventions collectives : Les syndicats pourraient utiliser les enseignements tirés de cette recherche sur la manière d'intégrer des dispositions relatives à l'apprentissage tout au long de la vie dans les conventions collectives de travail. Ces enseignements concernent :

- Définition du contenu des formations
- Définir les heures disponibles pour la formation : et préciser qu'un nombre d'heures déterminé doit être donné pendant les heures de travail.
- Accords sur le financement de l'apprentissage tout au long de la vie, de préférence par les employeurs.
- Faciliter l'acquisition de compétences : par exemple, en proposant des formations en ligne à domicile, avec des congés payés pendant les heures de travail.
- Des sanctions pour les entreprises, ce qui est particulièrement important étant donné les nombreux exemples de faible application des exigences des CCT en matière de formation.

Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie par des initiatives de collaboration des partenaires sociaux :

Les conventions collectives de travail ne sont généralement pas applicables aux indépendants, aux contractants « zéro heure » et aux salariés des PME. Pour s'assurer que tous les travailleurs ont accès à l'apprentissage tout au long de la vie et utilisent leurs droits, les syndicats pourraient s'inspirer des approches novatrices adoptées aux Pays-Bas, en Norvège et en Suède.

Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie par voie législative et réglementaire : Les syndicats pourraient également faire pression pour obtenir une législation nationale qui fixerait des exigences minimales légales pour la formation des travailleurs, comme c'est déjà le cas dans 16 pays. L'un des principaux enseignements de ces expériences est que le succès de ces cadres dépend d'une application et d'une surveillance adéquates. Il est également important que les syndicats participent à la gestion des budgets de formation et au contrôle du contenu de la formation, même si la fourniture et le paiement de la formation relèvent de la responsabilité légale des employeurs.

Options pour UNI Europa

Les résultats de la recherche montrent qu'UNI Europa peut jouer différents rôles dans la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement continu des compétences en Europe et dans le soutien aux syndicats affiliés :

Le dialogue social au niveau européen : Au fil des ans, UNI Europa a déjà signé des déclarations communes avec les partenaires sociaux européens des secteurs de la finance et des TIC sur l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement continu des compétences. Il serait utile qu'UNI Europa puisse poursuivre les dialogues sociaux sur ce sujet au niveau européen.

Les pressions pour les initiatives politiques de l'UE : UNI Europa pourrait faire pression pour la reconnaissance de l'apprentissage tout au long de la vie comme un droit du travail intégré dans une directive européenne sur l'apprentissage tout au long de la vie. Cette directive devrait obliger les États membres de l'UE à intégrer l'apprentissage tout au long de la vie dans les législations nationales du travail, complétées par des accords négociés au niveau sectoriel. UNI Europa pourrait également faire pression au niveau européen pour accroître le cofinancement des programmes d'apprentissage tout au long de la vie dans les pays de l'UE

Certification des compétences : UNI Europa pourrait contribuer à améliorer et à harmoniser les outils de définition, de reconnaissance, de validation et de certification des compétences acquises par l'éducation informelle et non formelle.

Communication, échange d'informations et soutien : UNI Europa peut collecter et partager les meilleures pratiques avec ses affiliés. UNI Europa peut servir de plateforme de discussion et de centre d'information et de formation sur l'apprentissage tout au long de la vie grâce à la collecte et à l'échange des meilleures pratiques concernant les CCT, les dialogues sociaux et la législation au niveau national et sectoriel.

ABRÉVIATIONS

Abréviation	Description
CC	Convention collective
EFC	Éducation et formation continues
CCT	Convention collective de travail
FSC-CCOO	Fédération de la construction et des services – Confédération syndicale Comisiones Obreras
FSAB	Federația Sindicatelor din Asigurări și Bănci [Fédération des syndicats des assurances et des banques]
ETP	Équivalent temps plein
TIC	Technologies de l'information et de la communication
LLL	Apprentissage tout au long de la vie
NITO	Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon [Organisation norvégienne des ingénieurs et technologistes]
PME	Petites et moyennes entreprises
STAD	Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas [Syndicat des travailleurs des services de conciergerie, de surveillance, du nettoyage, des services domestiques et des activités diverses]
TV-L	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (Convention collective de travail pour le secteur public des Länder allemands)
TVöD	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (Convention collective pour le secteur public)
UGT	Unión General de Trabajadores [Syndicat général des travailleurs]

INTRODUCTION

L'ère de la mondialisation et de la numérisation pose des défis majeurs à la société en général et aux travailleurs et aux syndicats en particulier. Les technologies numériques offrent des possibilités de création d'emplois ainsi que des modes de travail indépendants. Parallèlement, la numérisation crée également des défis liés au travail, par exemple la perte d'emplois administratifs, la restructuration et la délocalisation du travail à l'échelle mondiale en raison de l'accélération de la numérisation, et la fragmentation de la main-d'œuvre par l'augmentation des emplois flexibles. En outre, la numérisation conduit à de nouvelles formes de travail faiblement rémunéré et précaire sur les plateformes numériques.

Les syndicats jouent un rôle crucial en veillant à ce que l'ère de la numérisation ne soit pas dominée par la seule innovation technologique mais prenne également en compte les intérêts des travailleurs et de la société dans son ensemble, en créant des emplois de qualité et des emplois dans l'ensemble du secteur des services et en assurant une répartition équitable des avantages et des possibilités. Pour faire face à la rapidité de l'innovation technologique et aux transitions et exigences professionnelles qui en découlent, l'apprentissage tout au long de la vie et le développement continu des compétences devraient être ajoutés comme quatrième pilier aux systèmes d'éducation nationaux, aux côtés de l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, afin de maintenir l'employabilité des travailleurs, en vue d'accroître leur productivité et de contribuer à la compétitivité des entreprises.

UNI Europa, le syndicat européen des travailleurs des services, dont le siège est à Bruxelles, s'efforce d'intégrer l'impact de la numérisation dans le dialogue social et les négociations collectives. Le projet « Façonner les relations sociales dans le cadre de la numérisation du secteur des services – Défis et opportunités pour les partenaires sociaux », mené en 2017-2018, visait à déterminer et à analyser les facteurs de changement et à explorer de nouvelles approches pour les partenaires sociaux sur les défis du maintien de systèmes de relations industrielles efficaces dans un secteur des services en voie de numérisation.

Dans le prolongement du projet précédent, UNI Europa souhaite une analyse approfondie de trois thèmes qui ont été définis comme étant très pertinents pour le dialogue social et les négociations collectives au niveau national et européen : 1) le travail indépendant, 2) les compétences et 3) les processus de restructuration.

Le présent rapport est axé sur le deuxième thème, les « compétences », en particulier sur les questions suivantes : Quelles sont les tendances, les meilleures pratiques et les obstacles en matière de développement des compétences et de concepts d'apprentissage tout au long de la vie, et quel est le rôle des syndicats et d'UNI Europa dans l'orientation de ces évolutions dans les entreprises et les industries ?

Le présent rapport est structuré comme suit : Le chapitre 1 explique la méthodologie utilisée, ainsi que le contexte des répondants à l'enquête en ligne. Le chapitre 2 donne un aperçu détaillé de la situation actuelle en ce qui concerne la participation des syndicats aux processus de développement des compétences dans les entreprises et les secteurs, en se concentrant spécifiquement sur les expériences d'intégration de l'apprentissage tout au long de la vie dans les négociations collectives et les cadres juridiques. Le chapitre 3 examine les options possibles pour les syndicats et UNI Europa.

Les premières pages du rapport présentent un résumé des conclusions du rapport.

CHAPTER I MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre explique la méthodologie utilisée pour répondre à la principale question de recherche. La section 1.1 expose les principales questions de recherche, tandis que la section 1.2 traite des activités et des méthodes de recherche. La section 1.3 donne un aperçu de la structure de ce rapport.

1.1 Questions de recherche

La question centrale de cette recherche est la suivante :

quelles sont les tendances, les meilleures pratiques et les obstacles en matière de développement des compétences et de concepts d'apprentissage tout au long de la vie, et quel est le rôle des syndicats et d'UNI Europa dans l'orientation de ces évolutions dans les entreprises et les secteurs ?

Cette question centrale se décline en plusieurs questions de recherche :

1. Comment les syndicats participent-ils aux processus de développement des compétences dans les entreprises et les secteurs ?
2. Quels instruments syndicaux, tels que les négociations collectives, peuvent être utilisés pour façonner le processus de développement des compétences dans les entreprises et les secteurs ?
3. Comment les syndicats au niveau national et au niveau européen peuvent-ils
 1. influencer/façonner le processus de développement des compétences dans les entreprises et les secteurs;
 2. s'attaquer aux obstacles rencontrés au moyen de la négociation collective lorsqu'ils influencent le processus de développement des compétences ;
 3. faciliter l'échange d'informations et de meilleures pratiques entre les affiliés ?

1.2 Activités de recherche

Ces questions ont été étudiées en coopération avec UNI Europa et ses affiliés, en utilisant un mélange de différentes activités de recherche. Les activités sont décrites dans les sous-sections suivantes :

1.2.1 Enquête en ligne

Une enquête auprès des partenaires sociaux a été élaborée pour obtenir un aperçu des pratiques, idées, débats et points de vue actuels et innovants sur la gestion des concepts de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour faire face aux transitions professionnelles et aux exigences professionnelles connexes dues à la numérisation dans le secteur des services. Le questionnaire a été préparé en consultation avec le Comité du Groupe directeur d'UNI Europa et a été envoyé à 268 affiliés d'UNI Europa en Europe et à certains affiliés d'UNI Global dans le monde. L'annexe 1 énumère toutes les questions incluses dans l'enquête en ligne.

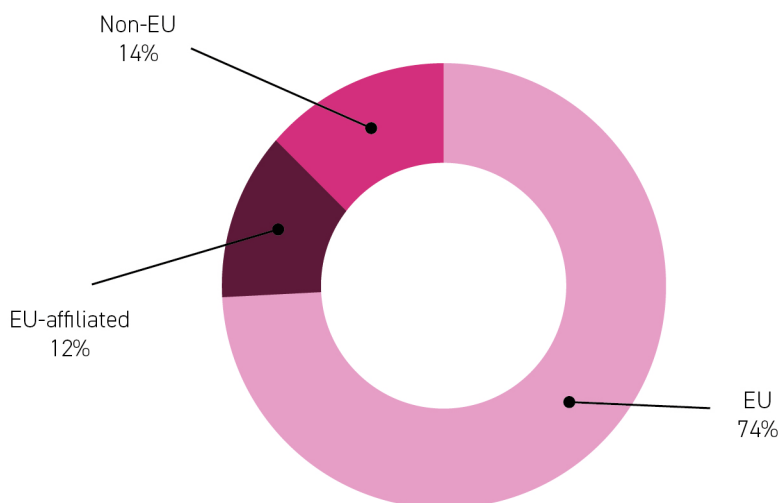
Au total, cinquante personnes ont participé à l'enquête en ligne, provenant de 32 pays différents. Le tableau 1 énumère tous les répondants et indique le nombre de répondants des pays où il y en a plus d'un.

Table I - Répondants à l'enquête en ligne

N°	Pays	N°	Pays	N°	Pays
1	Belgique (2)	12	Hongrie	23	Portugal (3)
2	Bermudes	13	Islande	24	Roumanie (2)
3	Brésil	14	Inde	25	Serbie
4	Croatie (3)	15	Irlande	26	Espagne (4)
5	République tchèque	16	Italie	27	Sri Lanka
6	Chypre	17	Kenya	28	Suède (2)
7	Danemark (2)	18	Lituanie	29	Suisse (2)
8	Finlande	19	Malte	30	Turquie
9	France	20	Pays-Bas	31	Ouganda
10	Allemagne	21	Norvège	32	Royaume-Uni
11	Ghana	22	Pologne		

La figure 1 montre les origines géographiques des répondants à l'enquête. La grande majorité des répondants représentent des syndicats des États membres de l'UE (38 ou 74 %) ou des pays affiliés à l'UE, soit dans le cadre de l'Association européenne de libre-échange – AELE (Norvège et Suisse), de l'union douanière de l'UE (Turquie), soit en tant qu'État membre candidat à l'UE (Serbie) ou ayant l'intention de quitter l'UE (Royaume-Uni). 14 % des personnes interrogées représentent des syndicats de sept pays hors Europe. Pour une liste complète des syndicats ayant participé à l'enquête, ainsi que des secteurs couverts, voir Annexe 2.

Figure I - Contexte des répondants à l'enquête (N=50)



1.2.2 Étude de la littérature

La littérature sur les relations industrielles, les déclarations et les accords conclus dans le cadre des dialogues sociaux sectoriels européens pour les secteurs des services sur le sujet ont été passés en revue. Les structures sectorielles et intersectorielles d'UNI Europa ont été couvertes.

1.2.3 Entretiens

Sur la base du format et des résultats de l'enquête, des entretiens plus approfondis ont été menés avec des représentants de certains affiliés d'UNI Europa. Au total, quatre entretiens ont été menés avec des membres de syndicats en Belgique, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suède.

1.2.4 Ateliers thématiques

Trois ateliers sur le thème de l'apprentissage tout au long de la vie ont été organisés lors d'une réunion d'UNI Europa à Prague (République tchèque) en novembre 2019, au cours de laquelle les résultats préliminaires de cette recherche et un projet de rapport ont été présentés et examinés. Les participants de différents syndicats membres d'UNI Europa ont été invités à échanger leurs points de vue et leurs expériences sur les trois questions suivantes :

- Comment les travailleurs peuvent-ils accéder à l'amélioration des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie ?
- Comment les syndicats peuvent-ils influencer le contenu de la formation, y compris pour les futurs profils d'emploi ?
- Comment faire en sorte que l'ensemble de la formation tout au long de la vie soit accessible à tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel ?

1.3 Rapport

Les données et les avis recueillis dans le cadre des activités de recherche décrites à la section 1.2 ont été analysés et résumés dans le présent rapport. Le rapport suit autant que possible la structure des questions de recherche. La première question sur la manière dont les syndicats sont impliqués dans les processus de développement des compétences dans les entreprises et les secteurs est abordée dans le chapitre 2.

Le chapitre 3 tire des conclusions des résultats résumés dans le chapitre 2. La section 3.1 résume d'abord les principales tendances définies dans le chapitre 2. Les sections 3.2 et 3.3 se concentrent sur la troisième question, à savoir comment les syndicats peuvent influencer/façonner le processus de développement des compétences dans les entreprises et les secteurs, s'attaquer aux obstacles rencontrés au moyen de la négociation collective lorsqu'ils influencent le processus de développement des compétences, et faciliter l'échange d'informations et de bonnes pratiques entre les affiliés. La section 3.2 tente de répondre à cette question pour les syndicats nationaux, tandis que la section 3.3 traite de cette question au niveau d'UNI Europa.

CHAPTER 2 COMMENT LES SYNDICATS ABORDENT L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

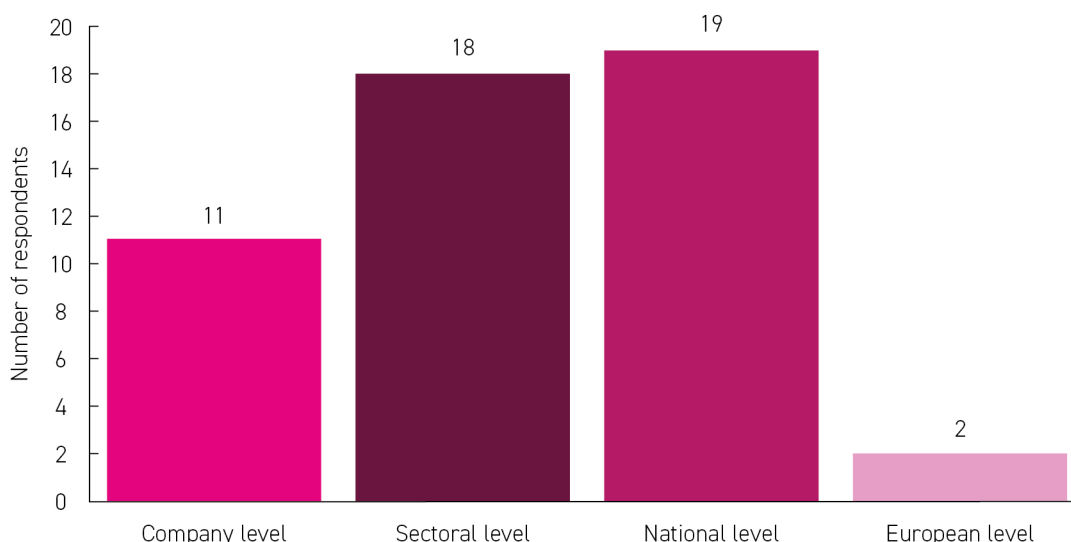
Ce chapitre examine la situation actuelle en ce qui concerne la participation des syndicats aux processus de développement des compétences dans les entreprises et les secteurs. Il présente les résultats de l'enquête menée en ligne auprès des affiliés d'UNI Europa pour obtenir une vue d'ensemble des pratiques innovantes actuelles et des dialogues sociaux sur la gestion du développement continu des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie au plan national et européen. La structure du chapitre suit la structure des questions de l'enquête, chaque section traitant d'une question différente. En outre, l'examen des réponses au questionnaire est complété par les données et avis issus des entretiens et les résultats de l'étude de la littérature, qui fournissent à la fois plus de profondeur et de contexte à l'analyse.

2.1 Rôle des partenaires sociaux dans la facilitation de l'apprentissage tout au long de la vie

Les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête ont été invitées à préciser le rôle que les partenaires sociaux devraient jouer pour faciliter l'apprentissage tout au long de la vie et le développement continu des compétences et à quel niveau ils devraient participer (entreprise, secteur, niveau national et/ou européen). Tous les répondants ont répondu à cette question.

La plupart des répondants estiment que l'apprentissage tout au long de la vie devrait être organisé et facilité d'abord au niveau national (38 %), ensuite au niveau sectoriel (36 %), puis au niveau de l'entreprise (22 %) et au niveau européen (4 %), voir Figure 2.

Figure 2 - Niveau de participation préféré des partenaires sociaux (N=50)



En outre, quinze répondants ont indiqué que la gestion et le développement de l'apprentissage tout au long de la vie devraient être organisés à plus d'un niveau. Le tableau 2 montre la répartition des préférences pour les différents niveaux de répondants favorables à une approche à plusieurs niveaux.

Table 2 - Préférences de participation des partenaires sociaux à plusieurs niveaux (N=15)

Entreprise	Sectoriel	National	Européen	Nombre de répondants
X	X	X	X	7
X	X	X	-	4
-	X	X	-	3
X	-	X	-	1
				15

Selon sept répondants, les partenaires sociaux devraient participer à tous les niveaux (entreprise, secteur, national et européen) dans la gestion et la facilitation de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement continu des compétences. Comme les syndicats des pays européens interagissent déjà avec les partenaires sociaux à tous les niveaux, cela devrait également être le cas pour le thème de l'apprentissage tout au long de la vie. Chaque niveau traite de questions spécifiques concernant l'apprentissage tout au long de la vie, et les rôles des partenaires sociaux à différents niveaux sont complémentaires.

La participation des partenaires sociaux aux niveaux européen et national peut créer un environnement propice à l'apprentissage tout au long de la vie, afin d'orienter et d'aider les entreprises. En outre, aux niveaux européen et national, les programmes d'apprentissage tout au long de la vie établis à l'échelle sectorielle et au niveau des entreprises peuvent être évalués, des initiatives peuvent être prises pour les améliorer encore, et les meilleures pratiques peuvent être diffusées et échangées entre les partenaires sociaux. En raison du marché commun européen, la participation des partenaires sociaux au niveau européen est également importante pour créer des conditions de concurrence équitables et garantir l'égalité de traitement des salariés.

Toutefois, comme l'a souligné l'un des répondants d'un État membre de l'UE, les solutions au niveau européen peuvent être difficiles, en raison de la lourdeur du processus décisionnel dans les institutions internes de l'Union, ainsi que des compétences limitées dans ce domaine au niveau européen. Par conséquent, pour des raisons stratégiques, le dialogue social sur des politiques et mesures spécifiques pourrait se concentrer sur le niveau national et intersectoriel. Par exemple, l'une des questions clés identifiées par les répondants est le financement et l'égalité d'accès à l'apprentissage tout au long de la vie, qui nécessite la participation des partenaires sociaux au niveau national, afin de garantir l'égalité de traitement des salariés entre les différents secteurs.

Selon quatre répondants, les partenaires sociaux devraient participer au niveau de l'entreprise, au plan sectoriel et national, ce qui peut s'expliquer en partie par le fait que certains de ces répondants représentent des syndicats hors Europe et que la participation au niveau européen n'est dès lors pas pertinente. Une approche tripartite, associant les gouvernements, les organisations d'employeurs et les syndicats, est considérée comme importante afin d'élaborer des cadres politiques sur l'apprentissage tout au long de la vie et le développement continu des compétences au niveau national et, si possible, au niveau sectoriel, qui peuvent être déclinés en cascade à des niveaux inférieurs et être appliqués dans les différentes entreprises. En outre, les stratégies tripartites d'apprentissage tout au long de la vie devraient être inclusives et couvrir l'ensemble du cycle de vie des personnes, de la formation professionnelle à la formation continue des chômeurs et à la réinsertion sur le marché du travail, en passant par la formation des travailleurs (âgés) pour maintenir et améliorer leur position sur le marché du travail.

Toutefois, la mise en œuvre effective des politiques européennes et nationales se fait aux niveaux régional, sectoriel et de l'entreprise, telles que la définition des besoins en compétences spécifiques au secteur ou à l'entreprise, l'élaboration de plans de formation et la fixation de normes au niveau du secteur/de l'entreprise, et l'intégration de l'apprentissage tout au long de la vie dans les négociations collectives du travail, les conventions collectives et les contrats de travail individuels, y compris les clauses relatives au financement de l'apprentissage tout au long de la vie. Comme l'a souligné l'un des répondants, selon les relations de travail dans les différents pays, il arrive que les négociations au niveau de l'entreprise soient plus efficaces, en l'absence d'un dialogue social constructif au niveau sectoriel.

2.2 Stratégies politiques des syndicats sur l'apprentissage tout au long de la vie

Les syndicats ont été invités à préciser s'ils avaient élaboré une stratégie politique sur l'apprentissage tout au long de la vie (LLL). Tous les répondants ont répondu à cette question. 66 % des répondants (33) ont indiqué qu'il existe des politiques en place, tandis que 34 % (17) des répondants ne disposent pas de politiques ou de stratégies en matière d'apprentissage tout au long de la vie.

La priorité absolue des politiques des syndicats est l'intégration structurelle de l'apprentissage tout au long de la vie dans les conventions collectives de travail (CCT), ainsi que l'établissement d'un congé de formation obligatoire, la (re)formation des chômeurs et les formations en cas de transitions professionnelles importantes. En outre, ils font pression pour que les dépenses publiques consacrées à l'apprentissage tout au long de la vie et au développement continu des compétences augmentent. Les syndicats organisent également des formations pour améliorer l'employabilité de leurs membres, comme par exemple l'amélioration des compétences en matière de TIC.

Une partie des politiques syndicales consiste également à investir dans le développement stratégique, la recherche et le renforcement des capacités en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Par exemple, le syndicat irlandais des employés du secteur financier (FSU) participe à un projet de recherche concernant l'apprentissage tout au long de la vie en partenariat avec l'université de Limerick. Les résultats seront utilisés pour les futures campagnes sur les compétences.

Dans les sous-sections suivantes, certaines bonnes pratiques sont mises en évidence en ce qui concerne les stratégies syndicales sur l'apprentissage tout au long de la vie et la coopération avec les partenaires sociaux.

2.2.1 Pays-Bas

Le syndicat néerlandais FNV fournit un exemple intéressant en ce qui concerne le dialogue social sur l'apprentissage tout au long de la vie et le développement continu des compétences entre les partenaires sociaux, les employeurs, les syndicats et les conseils consultatifs nationaux, qui se déroule au sein de ce qu'il est convenu d'appeler la Fondation du travail (« Stichting van de Arbeid »). Selon la Fondation, tous les employés devraient avoir accès à de nouvelles connaissances et compétences, pour le développement de leur carrière et pour améliorer leur employabilité au sein et en dehors du secteur dans lequel ils sont employés.

Les employeurs devraient encourager la formation continue et le développement des compétences de leurs employés en prévoyant un budget de formation individuel, qui pourrait être consacré à des cours, à des ateliers, à des stages et à des formations professionnelles, au déploiement d'un coach de carrière ou à l'enregistrement

de l'expérience acquise sur le lieu de travail dans des certificats de qualification ou d'autres instruments de validation. En outre, il est recommandé aux employeurs de préciser les connaissances et les compétences requises pour les postes de travail et de proposer aux employés des moyens d'acquérir des connaissances et des compétences et de veiller à ce que celles-ci soient accessibles à tous les employés.¹

2.2.2 Roumanie

Fin 2019, le syndicat roumain des travailleurs de la banque et des assurances (FSAB) a signé un accord avec ses partenaires sociaux, décrivant clairement le contenu des formations sur le lieu de travail, notamment :

1. Compétences numériques – visant à améliorer les compétences d'utilisation des systèmes et infrastructures informatiques, afin que les employés puissent plus facilement s'adapter à ces outils, quel que soit leur employeur actuel (p. ex. compétences en matière de PC et de rapports, compétences analytiques et numériques, conscience numérique) ;
2. Collaboration par l'intermédiaire de canaux numériques – visant à acquérir / améliorer les compétences d'utilisation des outils de travail / collaboration à distance tels que la vidéoconférence, la messagerie, la gestion d'équipes de projet à distance, etc. ;
3. Satisfaction et approche du client dans le contexte de la numérisation – visant à ce que les employés acquièrent des aptitudes / compétences pour une utilisation plus facile des outils / opérations mis à disposition par l'employeur dans une perspective numérique.

2.2.3 Espagne

L'Union générale des travailleurs (UGT) en Espagne a investi dans le développement des capacités internes et le renforcement de l'expertise sur le sujet, dans le développement stratégique, la recherche et le dialogue social ainsi que dans la formation de ses membres. L'UGT a été un précurseur dans les discussions sur la formation continue en Espagne depuis 1992, en participant à la Fondation pour la formation continue, avec la participation des syndicats, des employeurs et du gouvernement.

En octobre 2018, l'UGT a présenté l'étude « Impact de l'automatisation sur l'emploi en Espagne ». Selon l'UGT, la numérisation est un « facteur de perturbation » sur le marché du travail, notamment en raison de l'émergence des plateformes numériques et des impacts négatifs sur les droits des travailleurs et les conditions de travail. La révolution des TIC se traduira par un million d'emplois en Espagne. Cependant, le revers de cette évolution est une perte d'emplois due à l'automatisation, une perte de qualité de la main-d'œuvre, et une augmentation des inégalités et une polarisation croissante, a averti l'UGT lors du lancement du rapport.²

Selon l'UGT, une réglementation est nécessaire pour faire en sorte que les possibilités offertes par les nouvelles technologies conduisent à une augmentation de la productivité et de la compétitivité et que les impacts négatifs sur l'emploi soient atténués. À court terme, il est essentiel que les partenaires sociaux élaborent un « plan national d'inclusion technologique », qui devrait inclure l'adaptation de l'éducation formelle aux demandes actuelles du marché du travail, la formation des travailleurs aux nouvelles technologies et aux compétences numériques, l'analyse et l'intégration de l'impact de la numérisation sur l'emploi dans les négociations collectives, y compris le droit à la formation continue sur le lieu de travail. À moyen terme, la semaine de travail standard devrait être ramenée à 32 heures ; il s'agirait de promouvoir l'emploi dans les secteurs qui bénéficieraient directement de la réduction du temps de travail, comme ceux liés à la santé et aux soins, aux loisirs ou à l'écologie. À long terme,

il faudrait procéder à une réforme fiscale, en taxant les nouvelles technologies, afin de redistribuer les richesses et les profits générés par les nouvelles technologies, et de lancer de nouveaux systèmes de revenus pour les travailleurs qui ne peuvent pas s'adapter à la révolution numérique.³

Deux mois plus tard, en décembre 2018, les partenaires sociaux, à savoir l'organisation d'employeurs représentant les entreprises de TIC (AMATIC) et les syndicats en Espagne, ont lancé un manifeste appelant à une transformation numérique de l'économie espagnole vers l'Espagne 4.0. La transformation numérique doit être centrée sur les personnes, grâce à une introduction adéquate des TIC sur le lieu de travail. Les parties ont convenu que les points clés sont les suivants :⁴

- La communication entre l'entreprise, les travailleurs et leurs représentants doit se fonder sur l'intention de ne pas remplacer les travailleurs par des machines, et de garantir la protection des données ;
- La formation est considérée comme fondamentale pour une utilisation adéquate de la technologie et pour l'employabilité ;
- Élaboration d'un plan d'action pour la mise en œuvre des technologies, qui permet, le cas échéant, la création d'emplois complémentaires avant l'incorporation de nouvelles technologies.

Comme les recommandations de l'étude d'UGT mentionnée précédemment, le manifeste recommande la formalisation d'un programme pilote pour évaluer l'impact de la numérisation sur le lieu de travail. Le programme devrait se concentrer sur les effets sur l'amélioration des processus, la productivité, l'emploi et le bien-être physique et mental. Si l'évaluation pilote aboutit à la conclusion que certaines activités ou certains emplois vont disparaître ou se transformer, des recommandations doivent être formulées sur la création d'emplois et les activités de formation pour adapter les travailleurs aux emplois nouvellement créés. Une fois l'évaluation terminée, la direction de l'entreprise doit communiquer les résultats à ses employés. AMETIC, CCOO et UGT ont mis en place un comité pour suivre les recommandations du manifeste.⁵

Le manifeste comprend également des recommandations qui vont au-delà de la coopération et de la communication entre les travailleurs et les représentants des travailleurs. Afin de donner une impulsion à l'économie espagnole et de combler l'écart (entre les sexes) en matière de compétences numériques, l'acquisition de compétences numériques doit être intégrée dès l'enseignement primaire, et dès le plus jeune âge, les filles et les femmes doivent être encouragées à choisir des vocations dites STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques). L'acquisition de compétences numériques (de base) ainsi que de technologies TIC professionnelles et plus avancées devrait être encore accrue dans le programme des diplômes professionnels et universitaires.⁶

2.3 L'apprentissage tout au long de la vie comme quatrième pilier du système éducatif

Il a été demandé aux syndicats si les systèmes d'éducation formelle actuels – enseignement primaire, secondaire et supérieur – ont besoin d'un quatrième pilier : l'apprentissage tout au long de la vie. Tous les répondants (N=50) ont répondu à cette question. 84 % (42) des répondants sont d'accord pour dire que le système éducatif a besoin d'un quatrième pilier : l'apprentissage tout au long de la vie, tandis que 16 % (8) des répondants ne sont pas d'accord.

L'éducation formelle peut permettre d'entrer sur le marché du travail. Cependant, les innovations technologiques rapides, ainsi que l'évolution des préférences et des goûts des clients, ont une incidence sur l'offre et la demande

de produits et de services, et entraînent des transitions professionnelles et des changements rapides dans les besoins de compétences. Par conséquent, à long terme, l'éducation formelle ne garantit pas l'employabilité et la sécurité de l'emploi sur le marché du travail. Comme l'a souligné le syndicat français des télécommunications, il y a cinquante ans, l'éducation formelle était pertinente pour la plus grande partie de la vie professionnelle, mais aujourd'hui, l'éducation formelle est obsolète en 3,5 à 10 ans. L'apprentissage tout au long de la vie est donc essentiel pour que les travailleurs puissent conserver un emploi et poursuivre une carrière.

Selon la plupart des répondants, le financement de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement continu des compétences incombe en premier lieu aux employeurs. Les gouvernements pourraient encourager les investissements dans la formation en accordant des exonérations fiscales aux employeurs ou des contributions directes provenant des recettes fiscales, comme l'impôt sur le revenu et l'impôt sur les sociétés. En outre, les répondants ont suggéré que, tout comme pour la mise en place de régimes de retraite professionnelle, les employeurs pourraient faciliter l'apprentissage tout au long de la vie par des contributions à un fonds de compétences, soit au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise.

Les dispositifs d'apprentissage tout au long de la vie doivent être inclusifs et accessibles non seulement aux salariés, mais aussi aux chômeurs et aux personnes totalement exclues du marché du travail. Cela nécessite la participation de tous les partenaires sociaux, mais aussi des contributions de l'État et un financement des régimes d'assurance chômage financés par les employeurs et les travailleurs.

Donner aux employeurs le rôle principal dans la facilitation de l'apprentissage tout au long de la vie présente également un inconvénient. Si les employeurs financent la formation, ils peuvent également vouloir déterminer quelle formation est dans leur intérêt. Cela pourrait limiter les possibilités de formation des salariés aux besoins de compétences spécifiques à l'entreprise ou au secteur. La création de fonds de formation au niveau européen ou national, financés par les contributions de tous les partenaires sociaux, pourrait garantir que les conseils et la prise de décision soient axés sur les besoins et le potentiel des différents travailleurs, en combinaison avec la connaissance des lacunes actuelles et futures de l'offre et de la demande sur le marché du travail. L'un des répondants a suggéré que le financement des programmes d'apprentissage tout au long de la vie devrait provenir de l'Union européenne par l'intermédiaire d'un cofinancement du Fonds social européen, du programme Erasmus et de ressources nationales.

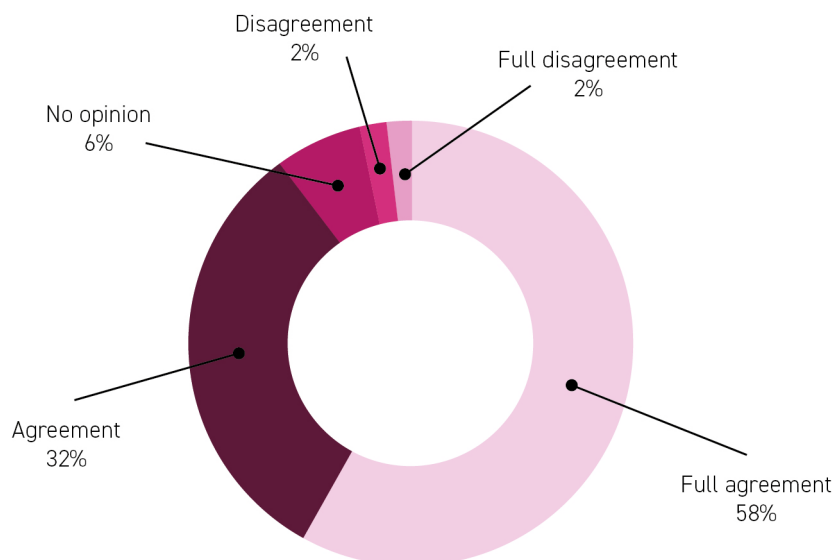
Quelques répondants ont partagé le point de vue selon lequel l'apprentissage tout au long de la vie devrait être la responsabilité première des gouvernements nationaux et être ajouté comme quatrième pilier aux autres formes d'éducation. Cela signifie que, tout comme la formation primaire, secondaire et tertiaire, elle doit être financée par les budgets publics. On peut toutefois douter de la faisabilité de cette mesure car, dans la plupart des pays (européens), seuls les enseignements primaire et secondaire sont entièrement gratuits, alors que l'enseignement supérieur exige également des contributions financières de la part des étudiants. Il est donc probable que l'éducation du quatrième pilier soit financée en partie par les contributions des travailleurs eux-mêmes, en combinaison avec le soutien de l'État. Laisser aux employeurs la responsabilité de faciliter l'apprentissage tout au long de la vie imposerait une charge financière injuste aux travailleurs.

2.4 L'apprentissage tout au long de la vie dans les conventions collectives de travail (CCT)

La figure 3 montre la réponse des répondants à la question de savoir si l'apprentissage tout au long de la vie devrait faire partie des conventions collectives de travail (CCT). Selon 90 % des répondants, l'apprentissage tout

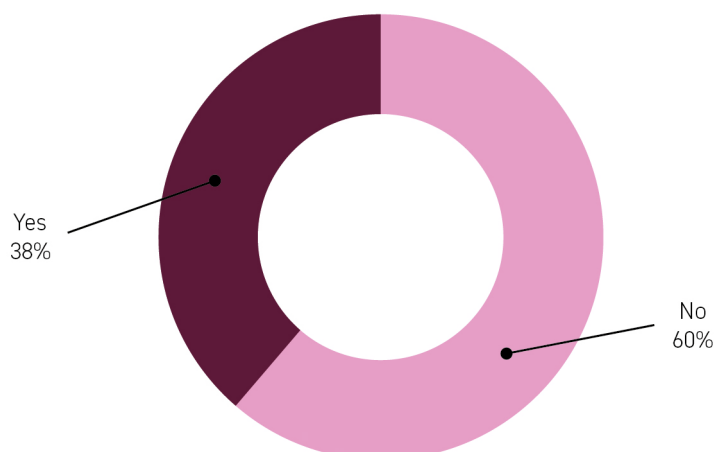
au long de la vie devrait faire partie des conventions collectives de travail. 58 % des répondants sont tout à fait d'accord avec cette approche et 32 % sont d'accord. 4 % des répondants ne sont pas d'accord et 6 % des répondants sont sans avis à ce sujet.

Figure 3 - L'apprentissage tout au long de la vie dans les conventions collectives de travail (N=50)



La figure 4 montre que la plupart des répondants (60 %) ne connaissent aucune pratique ou réflexion innovante en matière de négociation collective concernant l'apprentissage tout au long de la vie, alors que 38 % ont une expérience de l'intégration de l'apprentissage tout au long de la vie dans les processus de négociation collective.

Figure 4 - Pratiques/réflexions innovantes en matière de négociation collective (N=49)

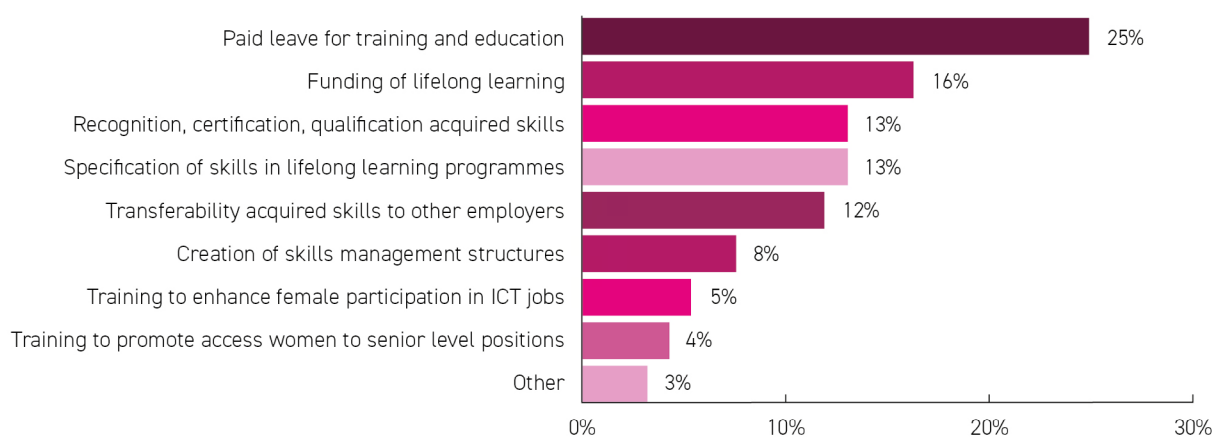


Les questions clés dans les processus de négociation collective concernant l'apprentissage tout au long de la vie et le développement continu des compétences sont les congés payés pour la participation des travailleurs aux formations et le financement des coûts de formation, voir Figure 5. Certains syndicats ont réussi à intégrer des

clauses sur l'apprentissage tout au long de la vie dans les conventions collectives de travail, qui seront examinées dans les sous-sections 2.4.1 à 2.4.11. Toutefois, près d'un tiers des répondants ont dû faire face à la résistance des employeurs pour faciliter la formation de leurs employés, principalement en raison des coûts impliqués (voir section 2.5).

Un autre sujet important est la spécification des compétences qui doivent être acquises pour répondre aux exigences du travail et les maintenir, et pour augmenter l'employabilité des travailleurs sur le marché du travail. En outre, la reconnaissance, la certification et la qualification des compétences acquises par l'éducation informelle et non formelle constituent des préoccupations majeures. La validation des connaissances et des compétences acquises est dans l'intérêt des travailleurs en ce qui concerne la planification de la carrière et les perspectives de carrière au sein et en dehors de l'entreprise où ils travaillent. Les meilleures pratiques dans ce domaine sont examinées plus en détail dans la section 2.6.

Figure 5 - Thèmes de l'apprentissage tout au long de la vie abordés dans les CCT



Onze syndicats ont indiqué avoir réussi à intégrer l'apprentissage tout au long de la vie dans les conventions collectives de travail, dont neuf ont partagé le contenu de la convention. En outre, en Suède, le financement des trajectoires de reclassement en cas de licenciement fait partie des CCT (ingénieurs suédois).

Sept autres répondants ont fait référence aux CCT en place, mais il est malaisé de déterminer si ces CCT comprennent également des clauses sur l'apprentissage tout au long de la vie et le développement continu des compétences. Selon le syndicat norvégien NITO, « tous les secteurs ont la possibilité d'accéder à l'éducation, mais les CCT ne donnent aux travailleurs aucun droit concret à l'éducation ». Trente personnes interrogées n'ont pas répondu à cette question.

Les sous-sections suivantes décrivent les expériences d'intégration de l'apprentissage tout au long de la vie dans les CCT de différents pays.

2.4.1 Belgique

En Belgique, dans le cadre de la convention collective de travail pour le secteur privé, les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et syndicats) ont convenu de clauses relatives à la formation des travailleurs. Cela découle de l'obligation légale de mettre en œuvre la loi sur le « travail faisable et maniable », qui est entrée en vigueur le 1er février 2017.

En complément de la CCT en vigueur, les employeurs doivent accorder en 2019 un minimum de deux jours de formation par employé, par équivalent temps plein. En outre, les travailleurs ont droit à une formation professionnelle d'une journée au minimum en 2019 en dehors des heures de travail, le soir ou le week-end. La formation doit viser à améliorer les compétences des employés et être dispensée ou reconnue par le Cevora, un institut de formation spécifié dans la CCT. Les travailleurs se voient accorder un congé payé pour participer à la formation, ainsi qu'une compensation pour les frais de déplacement.⁷

Dans la CCT pour les prochaines années, les employeurs comptant 20 salariés ou plus, doivent accorder un minimum de cinq jours en moyenne par équivalent temps plein dans la période de deux ans 2020-2021 et six jours par etp en 2022-2023. Comme dans la CCT précédente, les salariés ont droit à une journée de formation professionnelle supplémentaire en dehors des heures de travail. Les entreprises de moins de 20 salariés doivent accorder un maximum de 4 jours de formation par période de deux ans. Les employeurs doivent fournir une formation rémunérée pendant les heures de travail ou compenser le temps passé en cas de formation en dehors des heures de travail. Les frais de déplacement doivent également être indemnisés. Les dispositions en matière de formation ne s'appliquent pas aux salariés ayant un contrat temporaire d'un an ou moins.⁸

Les CCT comprennent également des dispositions relatives à la consultation des syndicats, en établissant une distinction entre les entreprises avec et sans représentation syndicale. Les plans de formation et d'éducation par entreprise doivent être approuvés par la majorité des représentants syndicaux auprès de l'entreprise et déposés au fonds social. Si aucun accord n'est conclu, quatre des jours de formation seront des jours de formation individuelle. Pour les entreprises sans représentation syndicale, deux à trois jours de formation doivent être des jours de formation individuelle. Pour les entreprises de moins de 20 salariés, deux jours doivent être des jours de formation individuelle.⁹

Pedro Maes, conducteur de transport de fonds et membre de la FGTB-CG, présent à l'atelier de Prague et interrogé dans le cadre de cette recherche, a toutefois souligné qu'en réalité, les employeurs ne respectent pas le parcours de développement légalement requis, qui va de deux à cinq jours de formation par an.¹⁰

Les employés travaillant dans la sécurité, comme Pedro lui-même, sont légalement tenus d'effectuer un test de tir, tous les six à douze mois, afin de conserver leur licence. Certains employeurs confondent ces tests de tir obligatoires avec le droit légal de deux à cinq jours de formation qui découle de la loi sur le travail faisable et maniable. Cependant, les formations obligatoires au tir et le droit à la formation continue sont deux choses différentes. Les employeurs ont tendance à abuser de la formation au tir professionnel requise pour ne pas accorder d'autres congés payés pour la formation continue. Certains employeurs en font même une vitrine lors de tournées de présentation et manipulent les statistiques de formation, prétendant faciliter l'apprentissage tout au long de la vie et mettre en œuvre la loi sur le travail faisable et maniable, mais en fait, les statistiques reflètent (uniquement ou également) la formation professionnelle légalement requise, nécessaire pour rafraîchir ou étendre la certification professionnelle.

Selon Pedro, il existe un manque de mécanismes de contrôle pour vérifier si les employeurs respectent les exigences légales de facilitation de l'apprentissage tout au long de la vie. Le fonds social est responsable de l'application de la loi sur le travail faisable et maniable, mais en réalité, l'application est faible. Les syndicats continueront de surveiller la mise en œuvre de cette loi, de signaler les cas d'abus et, sur la base des résultats de la surveillance, exerceront des pressions pour imposer des sanctions aux entreprises qui ne respectent pas (suffisamment) la loi.

2.4.2 Chypre

Dans le secteur des banques et des assurances à Chypre, un droit à deux jours de formation par an fait partie de la CCT sectorielle. Dans le cadre des négociations sur le renouvellement de la CCT, le syndicat demande une extension à dix jours par an. La CCT comprend également des clauses sur l'égalité des sexes dans l'éducation. En outre, les institutions financières chypriotes proposent à leurs employés des séminaires visant principalement à adapter les connaissances et les compétences liées à la nouvelle législation ou à l'introduction de nouveaux systèmes, et non à améliorer le développement des compétences individuelles ou à accroître les perspectives d'avenir des employés dans leur organisation.

2.4.3 République tchèque

La convention collective (2019) des travailleurs de la Radio tchèque comprend des clauses sur la formation et le développement des employés. En tant qu'employeur, la Radio tchèque est tenue de créer les conditions adéquates pour maintenir, renouveler, approfondir et étendre les qualifications de ses employés en préparant des programmes éducatifs appropriés et rembourse les frais y afférents. Dans le cadre de l'examen annuel des performances et des entretiens d'évaluation avec les employés, un plan de formation individuel et un budget de formation sont examinés. La formation obligatoire et les examens des employés ont lieu pendant les heures de travail, y compris pour les employés ayant des horaires de travail irréguliers. Dans le cadre de la CCT, la Radio tchèque s'est engagée à soutenir financièrement les employés en 2019 et au-delà et a augmenté le budget de l'éducation pour 2019.¹¹

2.4.4 Allemagne

Selon Roman Jaich, un représentant du syndicat allemand ver.di qui a été interviewé pour cette recherche, les tentatives d'intégrer le développement des compétences dans les négociations collectives en Allemagne ont commencé dans les années 1990, lorsque l'industrie de l'imprimerie connaissait une numérisation rapide de l'impression et de la composition.¹² Les premières CCT comportant des dispositions relatives au développement des compétences étaient axées sur les processus et ne fournissaient pas de détails tels qu'un nombre minimum de jours de droit à la formation des travailleurs. Les travailleurs avaient droit à des évaluations périodiques des qualifications, qui pouvaient déboucher sur une formation.

Parmi les autres programmes de ver.di visant à améliorer l'accès des travailleurs à la formation et à l'éducation, on peut citer l'initiative « formation continue », qui fait partie d'une initiative fédérale visant à promouvoir l'égalité des femmes dans l'économie, et le programme « sécuriser les travailleurs qualifiés », qui a encouragé la formation continue et l'égalité d'accès au marché du travail.

Pour les employés du secteur public en Allemagne (collectivités locales, Länder et gouvernement fédéral), la convention collective (CC) comprend également un paragraphe (§ 5) sur la qualification et l'apprentissage tout au long de la vie.¹³

L'accord stipule qu'il doit y avoir un entretien de qualification périodique, de préférence annuel, avec les travailleurs, pour examiner et déterminer s'il existe un besoin de qualification supplémentaire et quelle formation serait appropriée. Une différence est établie entre les différents types de formation :¹⁴

- Formation de maintien – développement des compétences professionnelles, méthodologiques et sociales ;
- Formation continue – l'acquisition de qualifications supplémentaires ;
- Reconversion – qualification pour un autre emploi (sécurité de l'emploi) ;
- Qualification de réadmission – formation pendant ou après une longue absence.

Tous les frais de formation sont à la charge de l'employeur, y compris les congés payés pour participer à la formation mais, dans certains cas, cela peut impliquer une contribution propre de l'employé, en argent ou en temps.¹⁵

La CC ne précise pas de nombre minimum de jours ou d'heures par an pendant lesquels un employé peut participer à des formations.

2.4.5 Italie

En Italie, les partenaires sociaux de différents secteurs ont conclu des conventions collectives de travail comportant des clauses sur l'apprentissage tout au long de la vie et la formation continue. La convention collective de travail pour le secteur public, clôturée en février 2014, comprend des dispositions sur :

- La formation de base : Formation aux compétences de base telles que les compétences informatiques, les compétences linguistiques et les compétences en matière de demande d'emploi ;
- La formation « sur le terrain » : Lier la qualification professionnelle de base du travailleur aux exigences spécifiques du poste dans le contexte de la production ou de l'organisation ;
- La formation professionnelle : Formation professionnelle visant l'acquisition de nouvelles qualifications professionnelles à la suite d'une analyse des besoins en compétences nouvelles ou spécifiques.
- La formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie : Il s'agit d'initiatives visant principalement à adapter les qualifications des travailleurs à l'évolution des exigences et des tâches professionnelles, par le développement des compétences et l'acquisition des qualifications indispensables pour renforcer la compétitivité et la productivité des entreprises et de leur personnel. La formation continue est ouverte aux travailleurs ayant travaillé au moins deux mois au cours de la dernière année ; ils peuvent demander une période de congé payé pour participer à une formation pendant ou en dehors des heures de travail. L'apprentissage tout au long de la vie s'adresse aux chômeurs.¹⁶

Les partenaires sociaux du secteur public ont créé un fonds de formation professionnelle pour financer des initiatives de formation visant à accroître l'employabilité des travailleurs et l'adaptation à l'évolution des exigences du travail en raison de changements dans la structure organisationnelle ou les processus de production au sein des entreprises qui relèvent de l'accord.¹⁷ Les employeurs du secteur sont tenus de faciliter la formation d'au moins 10 à 35 % des salariés par an.¹⁸

Des dispositions relatives à l'apprentissage tout au long de la vie sont également incluses dans la convention collective de travail pour les employés du secteur financier, clôturée en mars 2015. Les employés ayant un contrat à durée indéterminée ont droit à un minimum de 24 heures par an, pendant les heures de travail. En outre, ils ont droit à 26 heures de formation en dehors des heures de bureau, dont huit heures sont rémunérées. Les travailleuses sont encouragées à utiliser les heures de formation pour accéder à des postes de direction. Les heures de formation non utilisées par les travailleurs dans le délai fixé peuvent être utilisées dans les neuf mois suivant leur expiration.¹⁹

Les partenaires sociaux du secteur financier ont créé un fonds central pour l'éducation (2012), géré par l'organisation sectorielle Enbcredito, afin de remplir les obligations en matière de formation et d'éducation qui découlent de la CCT. Le fonds est alimenté par les contributions des employés des entreprises du secteur financier ayant un contrat à durée indéterminée. Les contributions sont dues, à titre expérimental, pour les années 2012-2016, et font actuellement l'objet d'une prorogation, dans le cadre des négociations en cours sur le renouvellement de la CCT.²⁰

La cotisation des employés est fixée à raison d'un jour ouvrable par employé et par an. Elle est compensée par des clauses de réduction du temps de travail qui font partie de la CCT ou par la renonciation à l'un des jours fériés qui font partie des contrats de travail. La contribution financière au fonds est établie à 1/360 du salaire annuel. Pour les membres du personnel de direction, une contribution supplémentaire de 4 % de leur salaire fixe est allouée au fonds, qui est garanti par l'entreprise.²¹

En contrepartie, pendant une période de trois ans, le fonds fournit aux entreprises un montant annuel de 2 500 euros pour chaque travailleur ayant un contrat à durée indéterminée, dans les conditions suivantes :²²

- Jeunes chômeurs jusqu'à 32 ans ;
- Chômeurs de longue durée de tout âge ;
- Femmes dans les zones géographiques défavorisées ;
- Handicapés ;
- Travailleurs des régions méridionales où le taux de chômage est plus élevé, en particulier les jeunes.

En ce qui concerne ces deux dernières catégories, le montant annuel susmentionné est augmenté de 20 %.

2.4.6 Finlande

En Finlande, le syndicat des services United (PAM) a conclu une convention collective pour le secteur des services facilitaires avec les employeurs du secteur immobilier, qui comprend également des clauses sur les installations de formation. Les employés ayant suivi une formation agréée figurant dans la CCT recevront un supplément d'éducation ou de formation en plus de leur salaire à partir du début de la période de paie suivant immédiatement l'obtention d'un certificat agréé. L'augmentation de qualification est calculée sur la base de la rémunération spécifique à l'emploi, et elle constitue un élément distinct de la structure de rémunération, en plus de la composante de rémunération spécifique à l'emploi. Le montant de l'augmentation de qualification est de 2 % pour une qualification professionnelle du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, de 3 % pour une autre qualification professionnelle et de 5 % pour une qualification professionnelle spécialisée en rapport avec le domaine. L'augmentation est payable en fonction de la plus haute qualification complétée par l'employé.²³

2.4.7 Pays-Bas

Aux Pays-Bas, les dispositions relatives aux établissements de formation font partie d'un grand nombre de conventions collectives de travail dans différents secteurs et industries.

2.4.8 Portugal

Au Portugal, l'organisation des employeurs des entreprises de sécurité (privées) (AES) et le syndicat des employés de sécurité, d'entretien et de nettoyage (STAD) ont conclu une convention collective de travail en décembre 2018, qui comprend également une clause sur la formation (professionnelle).²⁴

En plus des heures de formation légalement requises, à savoir la formation nécessaire au renouvellement de la carte professionnelle (certificat), les employeurs sont tenus de faciliter le développement et l'adéquation des qualifications de leurs travailleurs, d'améliorer leur employabilité et d'accroître la productivité et la compétitivité des entreprises. Les employeurs doivent prendre en charge les coûts de la formation (frais de formation, congés payés et frais de transport). En outre, ils doivent délivrer des documents ou des certificats attestant que les employés ont suivi et réussi la formation (cours). Lorsqu'ils pourvoient des postes vacants, les employeurs doivent prendre en considération les qualifications (récemment) acquises de leurs employés et donner la préférence à leurs propres employés, à condition qu'ils répondent aux exigences du poste.²⁵

La CCT ne fixe pas d'exigences minimales quant au nombre d'heures de formation auxquelles les employés ont droit.

2.4.9 Roumanie

En décembre 2018, les partenaires sociaux du secteur financier roumain (banques et assurances) ont conclu leur première convention collective sectorielle.²⁶ Les signataires – la Fédération des services financiers de Roumanie (Fédération FinBan) et la Fédération des syndicats d'assurance et de banque (FSAB), ont également convenu de faciliter l'apprentissage tout au long de la vie et la formation continue, différenciée dans la formation professionnelle et la formation professionnelle continue.²⁷

La formation professionnelle (pour le développement) est définie comme un processus de formation visant à acquérir de nouvelles connaissances théoriques et/ou pratiques qui ne sont pas étroitement liées aux exigences du poste et de la fonction de l'employé. La participation à une telle formation peut avoir lieu à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié. Dans le premier cas, tous les coûts engendrés par cette participation seront pris en charge par l'employeur. Dans ce dernier cas, les coûts seront soit à la charge de l'employé, soit partagés à parts égales entre l'employeur et l'employé, si l'employeur considère que la formation demandée par l'employé est liée à son profil professionnel et que l'employeur dispose d'un budget suffisant. Si l'employeur prend en charge tout ou partie des coûts, l'employé bénéficie d'un congé payé pour participer à la formation.²⁸ La CCT ne précise pas les heures minimales de formation auxquelles un employé a droit.

La formation professionnelle continue (spécialisation) est l'acquisition ou la mise à jour de connaissances et de compétences directement liées au profil de l'emploi, au poste et à l'unité organisationnelle de l'employé. Les employeurs ont l'obligation de veiller à ce que les salariés participent au moins une fois par an à un cours de formation professionnelle continue. Les frais sont à la charge de l'employeur. En outre, chaque année, les employeurs doivent élaborer un plan de formation professionnelle, en consultation avec les représentants syndicaux, qui précise les unités organisationnelles et/ou le domaine d'activité des employés qui suivent les cours, le nombre estimé d'heures par employé pour participer aux programmes de formation, ventilé en formation en classe et en apprentissage en ligne, et le type de cours et de programmes de formation professionnelle. En principe, tous les cours de formation professionnelle continue auront lieu pendant les heures de travail. Si les cours sont organisés en dehors des heures de travail, une indemnité sera versée.²⁹

Enfin, les partenaires sociaux signataires de l'accord se réuniront au moins deux fois par an pour examiner et déterminer les programmes nécessaires et utiles pour les employés, y compris les programmes de recyclage, afin de garantir que les connaissances et les compétences des employés du secteur soient tenues à jour.³⁰

2.4.10 Suède

En Suède, la formation et le développement des compétences sont couverts par de nombreuses conventions collectives. Cependant, comme l'ont mentionné les participants à l'atelier de novembre 2019, la charge de travail élevée implique que les travailleurs ne disposent souvent que d'un temps limité pour se concentrer sur la formation. Pour améliorer la situation, les participants ont proposé que les besoins de formation fassent partie de la stratégie globale d'une entreprise et soient intégrés dans sa planification d'entreprise.³¹

2.4.11 Suisse

Les partenaires sociaux du secteur des télécommunications, Syndicom (le syndicat des médias et de la communication) et Transfair (le syndicat du service public), ont inclus des clauses sur l'apprentissage tout au long de la vie et le développement continu des compétences dans la convention collective de travail de Swisscom SA, le plus grand fournisseur de télécommunications de Suisse. Dans le cadre des conditions d'emploi standard, la CCT fixe les conditions de développement de carrière, de formation professionnelle et de formation qualifiante, formulées comme suit :³²

« Swisscom assume sa responsabilité sociale en tant qu'employeur et entreprise de TIC et vise à fournir à ses employés le meilleur soutien possible dans leur cheminement vers le monde du travail numérisé. L'objectif de l'évolution de carrière est de maintenir et d'accroître les compétences de l'individu en matière d'employabilité. Cela suppose une volonté générale d'apprendre et un engagement personnel de la part du salarié à l'égard des exigences de l'entreprise, qui se fondent sur la stratégie et les objectifs de l'entreprise ».

Le développement de carrière chez Swisscom consiste en des offres de formation internes et externes, différenciées en formation « off-the-job », « near-the-job » et « on-the-job », visant à maintenir les capacités existantes et à développer les capacités potentielles. A partir de 2019, chaque salarié a droit à un minimum de cinq jours ouvrables par année civile pour sa formation et son perfectionnement, conformément à la réglementation suisse « Droit à cinq jours de formation continue » (voir section 2.7.6). Les salariés contrôlent leur propre parcours professionnel et sont prêts à apporter leur propre contribution et à renforcer leur employabilité. Les plans d'évolution de carrière et les mesures de formation requises sont examinés et enregistrés au niveau individuel, lors des dialogues et des évaluations des employés qui ont lieu régulièrement.³³

2.5 Obstacles à la participation des partenaires sociaux à l'apprentissage tout au long de la vie

Seize syndicats ont répondu qu'ils n'avaient pas réussi à intégrer l'apprentissage tout au long de la vie dans les dialogues sociaux et les conventions collectives en raison de la résistance des employeurs.

Selon certaines des personnes interrogées, les employeurs manquent de ressources pour investir dans la formation ou ne perçoivent les investissements dans la formation que comme des coûts et non comme des avantages pour l'entreprise, d'autant plus que le maintien d'un salarié dans l'entreprise n'est pas garanti. En outre,

le dialogue social sur l'apprentissage tout au long de la vie dépend d'une ouverture générale de la part des employeurs à l'égard de la participation des syndicats à la fixation des normes de travail de leurs employés, ce qui n'est pas toujours le cas. Le syndicat roumain du secteur des TIC (ANTIC) constate que les multinationales en Roumanie « ne veulent pas de la participation des syndicats ».

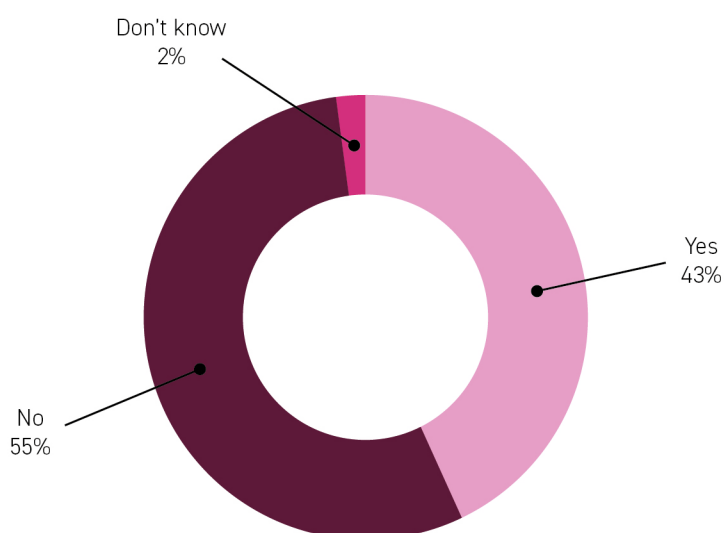
Dans d'autres cas, les conditions d'emploi secondaires, comme l'apprentissage tout au long de la vie, ne sont pas considérées comme prioritaires si les conditions d'emploi primaires sont insuffisantes. Deux syndicats ont expliqué qu'il existe des questions plus urgentes qui requièrent leur attention. Le syndicat hongrois des employés du commerce a précisé que « nous essayons d'abord de résoudre les plus gros problèmes qui sont les bas salaires et les mauvaises conditions de travail. Si nous parvenons à résoudre ces problèmes, nous commencerons à y réfléchir ». Le syndicat turc des employés du secteur financier (Basisen) concentre les négociations de la CC sur la sécurité de l'emploi et les augmentations de salaire en raison de la conjoncture économique.

En outre, les membres des syndicats peuvent préférer des salaires plus élevés à l'accès à la formation, comme l'a expliqué le syndicat suédois des travailleurs du transport. Un fonds d'éducation faisait partie de la CC, mais il a été supprimé par négociation parce que les membres du syndicat préféraient obtenir un salaire de base plus élevé plutôt que de financer le développement des compétences.

2.6 Pratiques innovantes /penser au-delà de la négociation collective

La figure 6 montre que la plupart des répondants (55 %) ne connaissent aucune pratique innovante ou ne pensent pas au-delà des négociations collectives en matière d'apprentissage tout au long de la vie, alors que 43 % possèdent une expérience de l'intégration de l'apprentissage tout au long de la vie dans des projets de recherche et des activités de lobbying.

Figure 6 - Pratiques innovantes/penser au-delà de la négociation collective (N=49)



Les éventuelles pratiques innovantes au-delà des négociations collectives qui ont été mentionnées dans les réponses à l'enquête en ligne sont axées sur la reconnaissance, la certification et la qualification des compétences acquises par la formation non formelle et informelle. Les sous-sections suivantes présentent quelques exemples de pratiques innovantes de différents pays.

2.6.1 Danemark

Le syndicat danois HK/Privat fait pression sur le gouvernement pour créer des possibilités permettant aux personnes de se tourner vers d'autres emplois dans d'autres secteurs. Cela pourrait être réalisé en finançant deux ans de congé payé pour se tourner vers des emplois dans des secteurs qui connaissent une pénurie de travailleurs (qualifiés).

2.6.2 Suède

En Suède, de nombreux secteurs ont mis en place des systèmes de « validation sectorielle », qui établissent et valident des normes de compétences et des qualifications à l'échelle sectorielle, y compris celles acquises sur le lieu de travail.³⁴ Anette Andersson, représentante du syndicat suédois Unionen, a été interviewée dans ce contexte. Anette était membre du conseil d'administration de l'organisation pour le secteur du commerce (magasins, commerce de détail, hôtels, restaurants) qui a participé à l'élaboration d'un système de validation sectorielle, comprenant des objectifs sectoriels et des qualifications comparables, qui pourrait servir de base à des outils d'apprentissage, à des normes et à des certifications tout au long de la vie.

Toutefois, plusieurs obstacles au développement efficace de ces systèmes existent. Les obstacles au développement de ces systèmes peuvent dépendre d'aspects spécifiques du secteur lui-même. Selon Anette, il existe par exemple une grande variété de qualifications, de tâches et de responsabilités pour de nombreux emplois différents dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. En outre, les qualifications évoluent très rapidement, ce qui rend difficile la mise en place d'un ensemble de qualifications sectorielles qui puisse durer un certain temps sans perdre sa pertinence. Ce problème s'applique dans une certaine mesure au secteur privé dans son ensemble, où les exigences professionnelles en constante évolution rendent difficile l'élaboration d'un modèle flexible et dynamique pouvant être appliqué à des professions spécifiques et multiples.

2.6.3 Norvège

La Norvège est un précurseur dans la mise en place d'une stratégie nationale pluriannuelle de développement des compétences et de projets visant à la qualification des compétences acquises sur le lieu de travail. La « stratégie norvégienne pour la politique des compétences » (2017-2021) a été développée par le gouvernement norvégien en coopération avec les partenaires sociaux (associations d'employeurs, syndicats et associations éducatives). La politique des compétences fournit une stratégie globale couvrant l'enseignement formel (professionnel et technique) ainsi que l'apprentissage informel et le développement continu des compétences sur le lieu de travail. En outre, la politique vise à fournir des stratégies pour un marché du travail plus inclusif en répondant aux défis et aux besoins spécifiques des groupes sociaux comme la population Sami en Norvège, les réfugiés et les immigrants, et les personnes qui n'ont pas l'éducation et les compétences de base pour accéder au marché du travail.³⁵

La stratégie comprend des mesures visant à mieux coordonner l'éducation et la formation aux niveaux local, régional et national. Cette recommandation a également été formulée par l'OCDE, qui a constaté un manque de coordination entre les parties prenantes de l'éducation, du marché du travail et des gouvernements nationaux et régionaux/locaux. L'OCDE a conseillé à la Norvège de mettre en place une stratégie de compétences intégrant une approche pangouvernementale et une forte participation des parties prenantes.³⁶

L'une des mesures est la création d'un comité pour la garantie des besoins futurs en compétences, composé de chercheurs, d'analystes et de représentants de tous les principaux partenaires sociaux et ministères.³⁷ Ce comité doit compiler et analyser les sources de connaissances afin de fournir un aperçu complet des futurs besoins de compétences et de prévoir la future pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs, y compris les pénuries dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP).³⁸ De telles connaissances sont une condition préalable à une meilleure coordination de l'élaboration et de la planification des politiques nationales et régionales. La connaissance des futurs besoins de compétences peut également être utile aux services d'orientation professionnelle et pourrait être mise à la disposition des personnes qui sont sur le point de faire des choix en matière d'éducation et d'emploi.³⁹

Une autre mesure est le développement des services d'orientation professionnelle visant à renforcer la capacité et la possibilité des individus d'effectuer des choix éclairés. L'orientation professionnelle dès le début du parcours scolaire peut prévenir et réduire les taux d'abandon et les mauvais choix dans l'enseignement secondaire et les études ultérieures, ainsi que contrecarrer les choix traditionnels en matière de genre. L'orientation professionnelle peut également aider les personnes âgées à mieux répondre à l'évolution de la demande de compétences sur le marché du travail. Elle peut favoriser leur mobilité afin qu'elles puissent demeurer plus longtemps sur le marché du travail.⁴⁰

Cette politique reconnaît que le besoin de nouvelles compétences sur le marché du travail ne peut être couvert uniquement par l'afflux de nouveaux diplômés et encourage l'apprentissage sur le lieu de travail : « L'augmentation du nombre de travailleurs âgés, l'évolution rapide du marché du travail et la nécessité pour les personnes de continuer à travailler plus longtemps signifient que l'apprentissage tout au long de la vie sera d'une grande importance à l'avenir ». ⁴¹ La stratégie appelle également à davantage de recherches sur les bénéfices tirés de la valeur de l'apprentissage sur le lieu de travail, tant pour l'entreprise ou l'organisation que pour les employés et la communauté. La politique souligne la nécessité de mieux connaître comment les entreprises peuvent faciliter un apprentissage ciblé ainsi que l'importance d'une bonne coopération entre les organisations d'employeurs et les syndicats et de savoir quels développements de compétences offrent le meilleur retour sur investissement.⁴²

Afin de mieux utiliser les compétences acquises sur un marché du travail à forte intensité d'apprentissage, la politique souligne également l'importance de poursuivre le développement et l'amélioration des systèmes de documentation des compétences : « De nombreux employés peuvent avoir une longue expérience professionnelle, mais peu de documentation sur les compétences qu'ils ont acquises. Lors de la poursuite d'une nouvelle formation ou d'une formation continue, les acquis devraient être reconnus et validés pour l'admission à une formation ou la reconnaissance d'une partie d'un diplôme, ce qui permettrait de progresser plus rapidement dans l'enseignement ». La reconnaissance des compétences acquises en cours d'emploi peut également être utile lors d'un changement d'emploi ou de l'exécution de nouvelles tâches professionnelles. Enfin, une méthode de documentation des compétences peut être utile pour la gestion des ressources humaines au sein d'une entreprise car elle « peut faciliter l'obtention d'une vue d'ensemble du profil de compétences d'une entreprise, de son potentiel de développement et ainsi améliorer les services ou la productivité ». ⁴³

L'une des mesures proposées dans la stratégie norvégienne en matière de politique des compétences consiste à simplifier le processus de documentation des compétences acquises sur le lieu de travail, afin qu'elles puissent être utilisées efficacement.⁴⁴ L'un des partenaires de cette politique, la fédération norvégienne des employeurs du secteur privé (VIRKE), a élaboré une méthode et un modèle pour décrire les compétences acquises sur le lieu de travail. Le projet visait à définir des normes de compétences sur le lieu de travail de la même manière que les

normes sont définies dans le système éducatif formel.⁴⁵ Le projet s'est concentré sur le développement des compétences dans le secteur de la vente au détail, en étroite coopération avec trois chaînes de vente au détail norvégiennes (Kiwi, Meny et IKEA), mais, selon les auteurs, il peut être reproduit sur n'importe quel lieu de travail, y compris dans le secteur des services.⁴⁶

Le rapport établit une distinction entre la description des compétences et la validation des compétences. La première étape vers une évaluation équitable des compétences consiste à commencer par la meilleure description possible des compétences acquises. Une évaluation précise de ces compétences est la prochaine étape naturelle du processus.⁴⁷

Le rapport recommande l'élaboration d'une nouvelle norme nationale pour les résultats d'apprentissage, afin de combler l'écart entre le système éducatif et le lieu de travail. Des critères communs de qualification devraient être établis et utilisés tant dans le système éducatif que sur le lieu de travail. Il sera ainsi possible de comparer les normes de compétences sur le lieu de travail et les qualifications dans le système éducatif formel. Cela peut être négocié dans le cadre d'un dialogue collaboratif au sein du modèle tripartite norvégien, entre le gouvernement, les employeurs et les employés, avec la participation d'autres parties prenantes.⁴⁸

2.7 Exigences légales et réglementations sur l'apprentissage tout au long de la vie

Au total, 22 syndicats ont indiqué qu'il existe des exigences légales en matière d'apprentissage tout au long de la vie dans leurs pays respectifs, soit 16 au total. Dans deux pays, la législation est en cours d'élaboration et, dans 15 pays, il n'existe pas encore d'exigences légales en matière d'apprentissage tout au long de la vie (voir tableau 3).

Table 3 - Législation sur l'apprentissage tout au long de la vie

	Législation LLL	En cours d'élaboration	Pas de législation LLL
1.	Belgique	République tchèque	Bermudes
2.	Croatie	Sri Lanka	Brésil
3.	Danemark		Chypre
4.	Finlande		France
5.	Allemagne		Hongrie
6.	Ghana		Inde
7.	Islande		Irlande
8.	Italie		Lituanie
9.	Kenya		Pologne
10.	Malte		Serbie
11.	Norvège		Suisse
12.	Portugal		Pays-Bas
13.	Roumanie		Turquie
14.	Espagne		Royaume-Uni
15.	Suède		
16.	Ouganda		

Les sous-sections suivantes fournissent des détails supplémentaires sur la législation relative à l'apprentissage tout au long de la vie pour un certain nombre de pays spécifiques.

2.7.1 Belgique

En Belgique, la loi sur le « travail faisable et maniable » est entrée en vigueur en février 2017. Cette loi fournit un cadre juridique pour les horaires de travail flexibles et la formation des salariés et remplace la réglementation précédente sur les établissements de formation.⁴⁹

La nouvelle loi prévoit l'organisation de la formation dans les conventions collectives de travail (CCT), soit au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise, par la création d'un compte individuel de formation qui donne droit à une formation de deux à cinq jours par an en moyenne, par équivalent temps plein. La loi prévoit une certaine souplesse dans sa mise en œuvre, en fonction de la situation :⁵⁰

- **Nouvelle CCT**

En cas d'établissement d'une nouvelle convention collective de travail, celle-ci devrait prévoir un effort de formation de deux jours par an en moyenne, par équivalent temps plein, et un délai pour atteindre la moyenne de cinq jours de formation par an, par équivalent temps plein.

- **CCT en vigueur**

En cas d'extension d'une convention collective en vigueur, la convention collective doit comporter des clauses sur la formation au moins équivalente aux dispositifs de formation existants pour le secteur ou l'industrie concerné(e), et un délai pour atteindre la moyenne de cinq jours de formation par an, par équivalent temps plein.

- **Pas de CCT**

En cas d'absence de convention collective au niveau du secteur ou de l'entreprise, un salarié doit pouvoir prétendre à une moyenne de deux jours de formation par an, par équivalent temps plein. Cela ne s'applique qu'aux PME ou aux employeurs de plus de 10 salariés.

La loi vise à la fois la formation formelle et informelle (qui est directement liée au travail). Elle précise que l'offre de formation peut porter sur des questions sociales, visées dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Les partenaires sociaux sont tenus de soumettre des CCT nouvelles ou étendues au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.⁵¹

2.7.2 France

En France, le cadre juridique prévoit que 1,68 % des salaires bruts totaux des entreprises employant plus de onze salariés doivent être réservés à la formation. Les fonds de formation sont gérés conjointement par les syndicats et les employeurs. Cela donne aux syndicats une certaine influence sur le contenu de la formation. En outre, une partie du fonds peut être utilisée pour la formation de choix de l'employé. Chaque employé est en outre tenu de se présenter à un entretien pour évaluer ses besoins de formation.⁵²

2.7.3 Allemagne

Roman Jaich, représentant du syndicat allemand ver.di, a été interviewé sur le rôle de la réglementation de l'apprentissage tout au long de la vie en Allemagne. Jusqu'à présent, les stratégies fédérales et régionales en matière d'apprentissage tout au long de la vie en Allemagne se fondaient principalement sur des conventions collectives volontaires entre les organisations d'employeurs et les syndicats. Dans quatorze des seize Länder allemands, les travailleurs ont le droit légal à cinq jours de formation par an. Selon l'État, le congé d'éducation est soit payé par le gouvernement, soit par l'employeur.⁵³

Parallèlement, il existe une réglementation gouvernementale sur le financement de la formation continue. Les travailleurs peuvent obtenir un financement pour la formation continue, en partie sous forme de bourse et en partie sous forme de prêt (« BAföG »). Les groupes à faibles revenus peuvent également bénéficier d'un congé d'éducation payé. Ver.di fait campagne pour le droit des employeurs à employer des travailleurs qui quittent temporairement leur emploi pour poursuivre leurs études.

Il existe également un fonds central ainsi que des fonds sectoriels pour la formation continue, par exemple pour améliorer les compétences et les qualifications des travailleurs menacés par le chômage, qui peuvent faire partie d'un plan social entre employeurs et employés.

Ver.di propose également des formations à ses membres afin de donner aux travailleurs les moyens de négocier sur l'apprentissage tout au long de la vie avec leurs employeurs, que ce soit à l'échelle sectorielle ou au niveau de l'entreprise. Les membres des syndicats peuvent également obtenir des conseils individuels pour améliorer leurs qualifications ou participer à des programmes de formation classique organisés par ver.di.

Selon ver.di, seuls 5 % des travailleurs font usage du congé d'éducation. Parmi les principaux obstacles qui empêchent les travailleurs d'exercer leur droit à la formation et aux congés (payés) pour études, on peut citer :⁵⁴

- Il appartient à l'employeur de décider quand un employé peut prendre un congé d'éducation ;
- Les employeurs peuvent autoriser un congé d'éducation mais menacent les travailleurs de les mettre en première ligne en cas de licenciement ;
- En raison des niveaux de productivité et des exigences croissantes, les travailleurs ne trouvent pas le temps de prendre un congé d'éducation.

2.7.4 Pays-Bas

Depuis le 1er juillet 2015, les employeurs aux Pays-Bas sont légalement tenus de proposer à leurs salariés les cours et les formations nécessaires pour répondre aux exigences de leur fonction et pour améliorer leur employabilité au sein de l'entreprise, par exemple en cas d'annulation du poste de travail ou si le salarié n'est plus en mesure d'exercer sa fonction. Cela s'applique aux travailleurs ayant un contrat de travail permanent ou temporaire.⁵⁵

La loi ne donne pas plus de détails sur les exigences et conditions minimales, telles que le nombre minimum d'heures qu'un employé peut consacrer à la formation et l'indemnisation des frais encourus. Selon le syndicat néerlandais FNV, cette loi n'est pas suffisamment appliquée. Les employés ne porteront pas facilement plainte s'ils ne reçoivent pas une formation suffisante, car ils risquent de perdre leur emploi. Toutefois, en cas de licenciement,

le tribunal évaluera si l'employeur a suffisamment investi dans la formation et le développement de l'employé, si le manque d'aptitudes et de compétences est invoqué comme motif de licenciement. Interrogé, le FNV a répondu que la législation sur l'apprentissage tout au long de la vie pourrait être améliorée en stipulant que les employeurs devraient accorder un congé payé à leurs employés pour l'apprentissage tout au long de la vie. Cependant, l'amélioration de la législation actuelle n'est pas la première priorité des dirigeants syndicaux de la FNV, mais plutôt l'amélioration des conseils en matière de développement de carrière pour favoriser la formation tout au long de la vie.

2.7.5 Portugal

L'apprentissage tout au long de la vie est également intégré dans le droit du travail portugais. Les travailleurs ont droit à un minimum de 35 heures de formation rémunérées par an. La formation peut être élaborée par l'employeur, par un organisme de formation agréé ou par un établissement d'enseignement reconnu par le ministère compétent. Le contenu de la formation est déterminé en accord avec l'employeur, par exemple l'acquisition de compétences en TIC, la formation à la santé et à la sécurité au travail ou l'apprentissage d'une langue étrangère. Après avoir suivi la formation, les travailleurs obtiennent un certificat qui est inscrit dans le livret des compétences individuelles selon les termes du régime juridique du système national des qualifications. Chaque année, les employeurs doivent offrir une formation continue à au moins 10 % des salariés d'une entreprise.⁵⁶ En cas de résiliation du contrat de travail, l'employé a droit à une compensation pour le crédit d'heures non utilisées à la date de la résiliation.⁵⁷

2.7.6 Suisse

En Suisse, la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie sont principalement financés et organisés par des partenaires privés et sont régis par la loi fédérale sur la formation continue, entrée en vigueur en 2017.⁵⁸ A partir de 2019, chaque employé a droit à un minimum de cinq jours ouvrables par année civile pour sa formation et son perfectionnement, conformément au règlement suisse « Droit à 5 jours de formation continue ».

Outre l'enseignement et la formation professionnels du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et l'enseignement professionnel supérieur, la loi s'applique également à l'éducation et à la formation continues (EFP) liées à l'emploi et à l'apprentissage non formel : « En structurant le processus d'apprentissage, l'EFP lié à l'emploi permet aux apprenants de rafraîchir, d'approfondir et d'élargir leurs compétences professionnelles existantes ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles, et de rester professionnellement flexibles».⁵⁹ La Confédération suisse finance également la formation professionnelle continue liée à l'emploi lorsque des travailleurs sont (partiellement) licenciés ou au chômage.⁶⁰ La loi ne prévoit aucune exigence minimale pour les employeurs en congé payé pour le développement continu des compétences et la couverture des frais de formation. Elle n'est contraignante que pour la formation continue subventionnée. Les cours qui ne sont pas organisés et/ou financés par l'État ou les cantons ne sont pas couverts par la législation.⁶¹

CHAPTER 3 OPTIONS POUR LES SYNDICATS ET UNI EUROPA

Ce chapitre s'appuie sur les thèmes et les meilleures pratiques abordés dans le chapitre précédent et présente des pistes d'action éventuelles quant aux moyens à mettre en œuvre par les syndicats et UNI Europa pour promouvoir l'apprentissage des compétences tout au long de la vie. La section 3.1 fournit un bref résumé des principales conclusions décrites dans le chapitre 2. La section 3.2 propose des pistes d'action éventuelles pour les syndicats au niveau national, sectoriel et de l'entreprise. La section 3.3 présente les pistes d'action éventuelles pour UNI Europa.

3.1 Aperçu des principaux résultats

L'enquête, les entretiens et les discussions de l'atelier de novembre 2019 montrent qu'il existe un large consensus parmi les syndicats sur le fait que l'apprentissage tout au long de la vie et le développement continu des compétences sont essentiels pour améliorer la compétitivité et la productivité au niveau du secteur et de l'entreprise, et pour maintenir et améliorer l'employabilité des différents travailleurs, ainsi que pour promouvoir la satisfaction des employés. Sur le plan macroéconomique, l'apprentissage tout au long de la vie contribue à maintenir et à améliorer la compétitivité de l'Union européenne et de ses États membres sur le marché mondial, ainsi que l'offre de produits et de services basés sur les dernières innovations technologiques.

Il est de plus en plus évident que l'éducation formelle peut fournir les qualifications nécessaires pour entrer sur le marché du travail, mais elle ne garantit pas l'employabilité et la sécurité de l'emploi à long terme. Au sein d'UNI Europa, la numérisation de l'économie et du marché du travail est utilisée comme point de départ dans la discussion sur l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences. Pour ses affiliés sur le terrain, engagés dans les dialogues sociaux et les négociations collectives, l'accent est mis non seulement sur les compétences numériques, mais aussi sur d'autres aptitudes et compétences. Les innovations technologiques rapides, ainsi que l'évolution des préférences et des goûts des clients, ont un impact à la fois sur l'offre et la demande de produits et de services. À leur tour, ces changements de l'offre et de la demande entraînent des redéfinitions du contenu des emplois et une évolution rapide des besoins de compétences.

Cette évolution ne concerne pas seulement les compétences numériques, mais aussi d'autres aptitudes et compétences. Dans la plupart des secteurs, les connaissances et les compétences acquises au cours de la formation formelle deviendront progressivement obsolètes ou, lorsque de nouvelles technologies ou de nouveaux modèles commerciaux seront introduits, dans un court laps de temps. L'apprentissage tout au long de la vie est donc essentiel pour conserver un emploi et poursuivre une carrière.

Le besoin d'apprentissage tout au long de la vie et de développement continu des compétences n'est pas nouveau. Dans de nombreuses professions (médicales, juridiques, éducatives, etc.), la formation continue est obligatoire pour rafraîchir les qualifications professionnelles et pour conserver le certificat et l'enregistrement professionnels. Ce type de formation a également été mentionné dans la réponse à l'enquête, c'est-à-dire les heures de formation légalement requises pour le renouvellement de la carte professionnelle (certificat) des agents de sécurité, dans le cadre de la CCT pour le secteur de la sécurité au Portugal. En outre, dans d'autres professions et emplois, les employés sont obligés ou encouragés par leurs employeurs à suivre la formation nécessaire pour faire face

à l'évolution des exigences du poste, pour développer ou améliorer leurs compétences non techniques (p. ex. les compétences de communication). En outre, les salariés ont toujours suivi des formations et des enseignements de leur propre initiative, soit encouragés, soit (partiellement) payés par leur employeur.

Ce qui est nouveau dans la discussion sur l'apprentissage tout au long de la vie lancée par UNI Europa et d'autres partenaires sociaux, c'est le contexte plus large et la prise de conscience de la nécessité de l'apprentissage tout au long de la vie, liée aux transitions ayant un impact sur la société et le marché du travail dans son ensemble. Cela requiert une approche plus structurelle concernant notamment la différenciation des responsabilités et des rôles des partenaires sociaux, le financement et l'intégration de l'apprentissage tout au long de la vie en tant que droit du travail dans les législations du travail, les conventions collectives et les contrats de travail individuels.

Il existe un large consensus parmi les affiliés d'UNI Europa sur le fait que la facilitation et le financement de l'apprentissage tout au long de la vie et des exigences de compétences continues pour les travailleurs incombent en premier lieu aux employeurs, et dans une moindre mesure aux pouvoirs publics. Cependant, pour la plupart des répondants, la formation des chômeurs est considérée en premier lieu comme une responsabilité des pouvoirs publics, avec le soutien des secteurs et des entreprises.

Environ un cinquième des répondants ont pu fournir des exemples de conventions collectives de travail comprenant des clauses sur l'apprentissage tout au long de la vie. Parallèlement, un tiers des personnes interrogées ont déclaré avoir mis l'apprentissage tout au long de la vie à l'ordre du jour dans le cadre du dialogue avec les partenaires sociaux mais, face à la résistance des employeurs, n'ont pas réussi à intégrer l'apprentissage tout au long de la vie dans les CCT avec les organisations d'employeurs.

Les participants à l'enquête, aux entretiens et à l'atelier ont partagé des informations précieuses sur les conditions nécessaires pour ajouter l'apprentissage tout au long de la vie et la formation continue comme quatrième pilier à l'enseignement (primaire, secondaire et supérieur) existant, et sur la manière de garantir l'égalité d'accès, le caractère abordable, la qualité et l'efficacité de l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que la transférabilité des compétences acquises.

3.2 Options pour les syndicats

Ce projet de recherche a permis de dégager un certain nombre d'options et d'idées à partir des expériences d'intégration des dispositions relatives au développement des compétences dans les CCT dans différents pays, ainsi que des obstacles communs à l'accès effectif des travailleurs aux formations. Les sous-sections suivantes résument les différentes options et idées pour aider les différents syndicats membres d'UNI Europa à obtenir un soutien plus structurel pour l'apprentissage tout au long de la vie et le développement continu des compétences dans leur pays.

Il est évident que la situation politique et les possibilités de collaboration et de négociation avec les employeurs sont différentes dans chaque pays. Il n'entre pas dans le cadre de cette étude d'analyser ces différences, cette étude ne faisant que rassembler les expériences de différents pays qui pourraient être bénéfiques à d'autres syndicats. Il appartient aux différents syndicats de décider quelles options pourraient être réalisables et efficaces dans le contexte dans lequel ils exercent leurs activités.

3.2.1 Définir les différentes formes d'apprentissage tout au long de la vie

Le concept d'apprentissage tout au long de la vie englobe différentes formes de formation et d'apprentissage, qui peuvent être pertinentes pour différents groupes de travailleurs. Certaines de ces formes d'apprentissage tout au long de la vie sont déjà institutionnalisées et reconnues comme importantes par les employeurs et les gouvernements. Citons par exemple les cours de remise à niveau dans les professions médicales, juridiques, éducatives et autres, qui sont souvent obligatoires pour rafraîchir les qualifications professionnelles et pour conserver le certificat et l'enregistrement professionnels. Un autre exemple est celui des tests de tir réguliers requis pour les agents de sécurité, comme l'a mentionné le Belge Pedro Maes (voir la section 2.4.1).

Il est donc utile que les syndicats définissent clairement les différentes formes d'apprentissage tout au long de la vie qu'ils jugent importantes, y compris les différents groupes de travailleurs auxquels elles s'adressent, afin d'éviter des malentendus dans les discussions avec les employeurs et les gouvernements. Les nouveaux accords et initiatives en matière d'apprentissage tout au long de la vie devraient en effet être complémentaires et élargir les possibilités pour les travailleurs, au lieu de laisser les employeurs rebaptiser leurs cours de rafraîchissement existants « apprentissage tout au long de la vie », comme le fait remarquer M. Maes en Belgique (voir section 2.4.1).

Des exemples de définitions utiles des différentes formes d'apprentissage tout au long de la vie et de leurs différents publics proviennent notamment d'Allemagne (section 2.4.4) et d'Italie (section 2.4.5). Dans la convention collective (CC) pour le secteur public en Allemagne, une distinction est par exemple établie entre :

- Formation de maintien – développement des compétences professionnelles, méthodologiques et sociales ;
- Formation continue – l'acquisition de qualifications supplémentaires ;
- Reconversion – qualification pour un autre emploi (sécurité de l'emploi) ;
- Qualification de réadmission – formation pendant ou après une longue absence.

Alors que les deux premières formes de formation seront surtout pertinentes pour les travailleurs actuellement employés, la troisième forme est importante pour les travailleurs qui risquent de perdre leur emploi actuel et la quatrième forme de formation est pertinente pour les chômeurs et les travailleurs en congé de longue durée.

3.2.2 Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie dans le cadre des conventions collectives

Selon 90 % des répondants à l'enquête, l'apprentissage tout au long de la vie devrait faire partie des conventions collectives de travail conclues au niveau de l'entreprise ou du secteur. Cet objectif n'est pas facile à atteindre dans tous les pays, en partie à cause de la réticence des employeurs à négocier les CC en général ou à discuter plus spécifiquement de l'intégration de l'éducation et de la formation tout au long de la vie dans les CCT. En outre, pour certains syndicats (par exemple en Hongrie et en Turquie), ce n'est pas encore une priorité, tant que des améliorations sont encore nécessaires dans le domaine des conditions de travail primaires (voir section 2.5).

Pour les syndicats qui sont désireux et capables de mettre le sujet de l'éducation et de la formation tout au long de la vie sur la table des négociations, la section 2.4 fournit des exemples de 11 pays décrits quant à la manière dont l'éducation et la formation tout au long de la vie sont intégrées dans les CCT. Les enseignements tirés de ces exemples sont importants :

- **Définition du contenu des formations :** comme nous l'avons déjà mentionné dans la section 3.2.1, il est important de bien définir les différentes formes d'apprentissage tout au long de la vie et le contenu des formations. Un exemple provient de Roumanie, où la CCT pour le secteur bancaire établit une distinction entre les formations sur les compétences numériques, la collaboration par l'intermédiaire des canaux numériques et la satisfaction et l'approche du client dans le contexte de la numérisation (voir la section 2.2.2).

La CCT sectorielle peut laisser les détails du contenu de la formation à des négociations entre l'entreprise et le syndicat, ou les laisser à la discrétion des différents travailleurs.

- **Heures disponibles pour la formation :** Les CCT précisent généralement le nombre d'heures de formation offertes par les entreprises à leurs employés par an. Dans la CCT pour le secteur privé en Belgique par exemple, le nombre de jours de formation par employé est porté de deux à cinq, entre 2019 et 2023 (voir section 2.4.1).

Lors de la discussion de l'atelier en novembre 2019, il a été noté que, pour promouvoir l'accès à la formation en général, les CCT pourraient également préciser qu'un nombre d'heures spécifique doit être imparti pendant les heures de travail. Cela permettrait aux entreprises de faciliter la formation et aux syndicats de contrôler le respect par les entreprises des dispositions des CCT en matière de formation, ainsi que la qualité de la formation elle-même.⁶²

- **Financement :** Dans la plupart des CCT, les entreprises devront payer la majeure partie des coûts de formation, mais les employés peuvent également être invités à y contribuer. La CCT portugaise pour le secteur de la sécurité précise que les employeurs doivent supporter tous les coûts de la formation, y compris les congés payés et les frais de transport (voir la section 2.4.8). La CC du secteur public allemand précise également que tous les coûts de formation sont à la charge de l'employeur, y compris les congés payés pour participer à la formation, mais dans certains cas, cela peut impliquer une contribution propre du salarié, en argent ou en temps (voir section 2.4.4).

La CCT pour le secteur financier en Italie a créé un fonds central d'éducation alimenté par les contributions des employés ayant un contrat à durée indéterminée (voir section 2.4.5). Et la CCT roumaine pour le secteur bancaire établit une différence entre une formation à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié. Dans le premier cas, tous les coûts générés par cette participation seront pris en charge par l'employeur. Dans ce dernier cas, les coûts seront soit à la charge de l'employé, soit partagés à parts égales par l'employeur et l'employé (voir section 2.4.9).

- **Faciliter la participation :** Un obstacle commun à un véritable accès au développement des compétences est le risque que les travailleurs n'aient pas le temps de se former en raison d'une charge de travail élevée et parce que, lorsqu'ils sont au travail, ils travaillent souvent avec des clients. Ce risque a été signalé, par exemple, par le syndicat suédois lors de l'atelier de novembre 2019. Pour remédier à ce risque, il a été suggéré que les besoins de formation fassent partie de la stratégie globale d'une entreprise et soient intégrés dans sa planification d'entreprise (voir section 2.4.10).

Lors de l'atelier de novembre 2019, il a également été suggéré de permettre aux travailleurs de suivre leur formation en ligne à domicile, avec des congés payés pendant les heures de travail, plutôt qu'au travail. Il s'agit d'une pratique tirée du secteur bancaire italien. En outre, le fait de spécifier dans les CCT un minimum

d'heures consacrées à l'apprentissage en classe pourrait contribuer à garantir que les travailleurs suivent une formation.⁶³

- **Sanctions pour les entreprises :** Lors de la discussion de l'atelier en novembre 2019, il a été suggéré que la spécification de sanctions dans la CCT pour les entreprises qui ne se conforment pas aux exigences pertinentes en matière de formation et d'apprentissage tout au long de la vie serait importante pour garantir que les employés aient accès à la formation dans la pratique.⁶⁴ Ceci est particulièrement important étant donné les nombreux exemples de faible application des exigences de la CCT sur la formation dont il est question dans ce rapport.

3.2.3 Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie par des initiatives de collaboration des partenaires sociaux

Si les conventions collectives de travail (CCT) peuvent jouer un rôle important en donnant accès au développement continu des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie à de grands groupes de travailleurs, elles ne sont généralement pas en mesure d'atteindre tous les travailleurs. Les travailleurs indépendants et les entrepreneurs à temps zéro sont particulièrement sous-représentés. En outre, les salariés de petites et moyennes entreprises (PME), dans certains secteurs, ou ayant un niveau d'éducation formelle moins élevé, peuvent avoir un accès plus limité aux offres d'apprentissage tout au long de la vie. Par ailleurs, même si des dispositions sur l'apprentissage tout au long de la vie sont incluses dans une CCT, de nombreux salariés n'utilisent pas leurs droits.

Pour s'assurer que tous les salariés ont accès à l'apprentissage tout au long de la vie et qu'ils font valoir leurs droits, les conseils en matière d'apprentissage tout au long de la vie doivent cibler à la fois les salariés et les entreprises. Compte tenu de l'accès plus faible à l'apprentissage tout au long de la vie des salariés des PME, la discussion en atelier de novembre 2019 a indiqué qu'il existe un besoin important de conseils aux PME sur la manière dont elles peuvent soutenir au mieux l'apprentissage tout au long de la vie de leurs salariés.

Une solution pour permettre aux salariés d'utiliser les droits dont ils disposent en matière d'apprentissage tout au long de la vie a été suggérée par les participants à l'atelier des Pays-Bas. Les syndicats y ont des « ambassadeurs de l'apprentissage » qui conseillent les membres des syndicats sur leur droit à l'apprentissage tout au long de la vie. Aux Pays-Bas également, un accord dans le secteur de la métallurgie a donné aux syndicats la possibilité d'assurer eux-mêmes la formation professionnelle.⁶⁵

La section 2.6 donne quelques exemples de la manière dont les syndicats peuvent prendre des initiatives, dans le cadre du dialogue social avec les employeurs, pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie. L'exemple suédois de validation sectorielle montre que la collaboration avec les organisations d'employeurs pour définir des normes de qualification sectorielles peut améliorer la pertinence des formations pour les travailleurs dans le contexte d'un environnement en mutation rapide dû à la numérisation, car la reconnaissance de leurs qualifications s'appliquerait à toute un secteur (voir section 2.6.2).

La « stratégie norvégienne pour la politique des compétences » (2017-2021) a été élaborée par le gouvernement norvégien en coopération avec les partenaires sociaux (associations d'employeurs, syndicats et associations éducatives). La politique des compétences fournit une stratégie globale couvrant l'enseignement formel (professionnel et technique) ainsi que l'apprentissage informel et le développement continu des compétences sur le lieu de travail. En outre, la politique s'attaque également aux défis et aux besoins spécifiques de groupes

sociaux tels que la population sami en Norvège, les réfugiés et les immigrants, et les personnes qui n'ont pas l'éducation et les compétences de base pour accéder au marché du travail.

L'une des mesures est la création d'un comité pour la garantie des futurs besoins de compétences, qui vise à fournir une vue d'ensemble des futurs besoins de compétences et à prévoir la pénurie de main-d'œuvre future dans plusieurs secteurs, notamment les pénuries dans l'enseignement et la formation professionnels. Une autre mesure est le développement des services d'orientation professionnelle visant à renforcer la capacité et la possibilité des individus d'effectuer des choix éclairés. Pour une discussion plus approfondie, voir la section 2.6.3.

3.2.4 Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie par voie législative et réglementaire

Selon le contexte politique des différents pays, la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie par l'intermédiaire de la législation et de la réglementation pourrait également être une option pour les syndicats. Les gouvernements pourraient reconnaître que l'apprentissage tout au long de la vie et la formation continue contribuent à maintenir et à améliorer la compétitivité de leurs économies sur le marché mondial. Sur la base de cette reconnaissance, il est logique d'ajouter l'apprentissage tout au long de la vie comme quatrième pilier aux trois piliers d'éducation existants.

De plus en plus de gouvernements le reconnaissent. La section 2.7 donne des exemples d'exigences légales et de réglementations dans six pays. L'une des exigences les plus importantes de ces lois est la fixation d'un minimum légal de formation pour tous les travailleurs, y compris ceux qui ne sont pas couverts par les CCT. En Belgique, par exemple, la loi sur le « travail faisable et maniable » oblige les employeurs à offrir au moins cinq jours de formation par an à tous leurs employés (voir la section 2.7.1). Au Portugal, un minimum de 35 heures de formation rémunérées par an est légalement requis (voir section 2.7.5) et en Suisse, le minimum légal est de cinq jours par an (voir section 2.7.6).

Dans d'autres pays, la législation ne précise pas le nombre minimum de jours de formation par an pour chaque travailleur, mais traite des budgets et du financement de la formation. En France, le cadre juridique prévoit que 1,68 % des salaires bruts totaux des entreprises employant plus de onze salariés doivent être réservés à la formation. Les fonds de formation sont gérés conjointement par les syndicats et les employeurs (voir section 2.7.2). Roman Jaich, représentant du syndicat allemand ver.di, a déclaré au cours de l'entretien qu'en Allemagne, les travailleurs peuvent obtenir des fonds pour poursuivre leurs études, en partie sous forme de bourse et en partie sous forme de prêt. Les groupes à faibles revenus peuvent également bénéficier d'un congé d'éducation payé (voir section 2.7.3).

L'un des principaux enseignements tirés de ces expériences est que si ces exigences juridiques minimales sont importantes, le succès de ces cadres dépend d'une application et d'une surveillance adéquates. Pour cela, il est crucial que des sanctions soient prévues pour les entreprises qui ne respectent pas les exigences relatives à la formation. Le représentant syndical allemand Roman Jaich, par exemple, a expliqué au cours de l'entretien que seuls 5 % des travailleurs font usage de leur droit légal au congé d'éducation, parce que les employeurs doivent donner leur autorisation (et peuvent opposer un congé d'éducation à un travailleur en cas de licenciement) et en raison des exigences élevées en matière de productivité (voir section 2.7.3).

Autre leçon importante : il est important que les syndicats participent à la gestion des budgets de formation et au contrôle du contenu de la formation, même si la fourniture et le paiement de la formation relèvent de la responsabilité légale des employeurs. C'est ainsi qu'elle est organisée par la loi en France (section 2.7.2). Les données recueillies lors des ateliers et des entretiens semblent indiquer que sans la participation (légalement sanctionnée) des syndicats, les employeurs empêcheront souvent les employés d'accéder effectivement à la formation.

Un autre moyen d'améliorer les réglementations actuelles sur le développement des compétences, suggéré par les participants à l'atelier de Roumanie, serait d'interdire le licenciement des employés pour incompetence, si les employeurs ne peuvent pas prouver qu'ils ont fourni une formation adéquate.⁶⁶

3.3 Options pour UNI Europa

Les résultats de l'enquête en ligne et les discussions menées lors de l'atelier de novembre 2019 montrent qu'UNI Europa peut jouer différents rôles dans la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement continu des compétences en Europe et dans le soutien aux syndicats affiliés. Les différentes options pour UNI Europa qui sont ressorties de cette recherche sont examinées dans les sous-sections suivantes.

3.3.1 Le dialogue social au niveau européen

Au fil des ans, UNI Europa a déjà signé des déclarations conjointes avec les partenaires sociaux européens pour traiter de l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement continu des compétences. Ces déclarations ont été signées dans le secteur financier (banques et assurances) et dans le secteur des TIC. En développant le dialogue social sur ce sujet au niveau européen, UNI Europa a pu établir des normes sur ce que l'on peut attendre des employeurs dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie et a réussi à laisser les fédérations européennes d'employeurs prendre des engagements importants.

Il est évident que ces déclarations communes sont des normes volontaires plutôt que des accords contraignants, ce qui entraîne des différences majeures dans la mise en œuvre effective au niveau national. Se référer aux engagements pris au niveau européen n'aide pas toujours suffisamment les syndicats nationaux à vaincre la résistance des organisations nationales d'employeurs contre les dispositifs d'apprentissage tout au long de la vie. Cela a été mentionné par certains des répondants à l'enquête, par exemple de Chypre.

Par ailleurs, les syndicats italiens ont réussi à mettre en œuvre les recommandations de la « Déclaration commune des partenaires sociaux européens du secteur bancaire sur la formation tout au long de la vie dans le secteur bancaire » dans la convention collective de travail du secteur bancaire (voir section 2.4.5). Cela indique qu'il serait utile qu'UNI Europa puisse poursuivre les dialogues sociaux sur ce sujet au niveau européen.

3.3.2 Les pressions pour les initiatives politiques de l'UE

Lors des ateliers de novembre 2019, il est également apparu que de nombreux syndicats affiliés aimeraient qu'UNI Europa fasse pression pour que l'apprentissage tout au long de la vie soit reconnu comme un droit du travail intégré dans la législation européenne. UNI Europa pourrait prendre des mesures pour renforcer la position de ses affiliés dans les négociations collectives sur l'apprentissage tout au long de la vie en essayant de laisser l'Union européenne adopter une directive européenne sur l'apprentissage tout au long de la vie. Cette directive

devrait obliger les États membres de l'UE à inclure l'apprentissage tout au long de la vie dans les législations nationales du travail, complétées par des accords négociés au niveau sectoriel. La législation européenne devrait également inclure des normes de transparence et de rapport sur l'apprentissage tout au long de la vie au sein des secteurs et des entreprises, telles que le nombre de participants, les types de formation, les heures de formation et l'évaluation.

En outre, une directive européenne pourrait exiger la création de comités de coopération au niveau de l'entreprise, dans lesquels les syndicats et les entreprises analysent et contrôlent ensemble les plans de formation sur une base annuelle, pourrait accroître la surveillance syndicale de l'offre de formation par les entreprises ainsi que traiter les différences de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie entre les pays européens.

UNI Europa pourrait également faire pression à l'échelon européen pour augmenter le cofinancement des programmes d'apprentissage tout au long de la vie dans les pays de l'UE à partir de fonds européens tels que le programme Erasmus. Une autre possibilité de libérer davantage de fonds pour l'apprentissage tout au long de la vie, suggérée lors de l'atelier de novembre 2019, serait une loi ou une directive européenne déterminant que les entreprises ayant un grand impact sur la numérisation devraient allouer des ressources pour la réorientation des travailleurs, afin d'aider les travailleurs qui perdent leur emploi à cause de la numérisation.⁶⁷

3.3.3 Certification des compétences

Un autre rôle qu'UNI Europa pourrait jouer est d'élaborer une stratégie visant à améliorer les outils de définition, de reconnaissance, de validation et de certification des compétences acquises par l'éducation informelle et non formelle, sur la base des initiatives déjà prises dans des États membres de l'UE tels que la Finlande (section 2.4.6), les Pays-Bas (section 2.2.1) et la Norvège (section 2.6.3). Le rôle d'UNI Europa pourrait consister à collecter et à échanger les meilleures pratiques aux niveaux national et sectoriel ainsi qu'à harmoniser les systèmes et les normes de certification des compétences.

3.3.4 Communication, échange d'informations et soutien

Enfin, un rôle très important à jouer par UNI Europa concerne la collecte et le partage entre ses affiliés des meilleures pratiques concernant les CCT, les dialogues sociaux et la législation au niveau national et sectoriel. Ce projet de recherche est un pas dans cette direction, mais à titre de suivi, les participants aux ateliers de novembre 2019 aimeraient voir UNI Europa élaborer une stratégie de formation d'alliances ou de synergies fortes entre ses affiliés et améliorer leurs compétences cognitives pour s'adapter à l'avenir du travail. Selon les participants à l'atelier, UNI Europa peut servir de plateforme de discussion, d'information et de centre de formation sur l'apprentissage tout au long de la vie en recueillant et en échangeant les meilleures pratiques, en fournissant des lignes directrices ainsi qu'en organisant des séminaires et en dispensant des formations sur l'intégration de l'apprentissage tout au long de la vie dans le dialogue social et les conventions collectives.

BIBLIOGRAPHIE

1. La Fondation du travail (Stichting van de Arbeid) (2019), « Beroepsonderwijs en Ontwikkeling » [*Formation professionnelle et développement*], en ligne <https://www.stvda.nl/nl/thema/beroepsonderwijs-en-ontwikkeling>, consulté en octobre 2019.
2. UGT (24 octobre 2018), « Legislar para aprovechar las nuevas tecnologías sin dejar a nadie atrás » [*Légiférer pour tirer profit des nouvelles technologies sans laisser personne au bord du chemin*], en ligne <http://www.ugt.es/legislar-para-aprovechar-las-nuevas-tecnologias-sin-dejar-nadie-atras>, consulté en octobre 2019 ;
 UGT (2018, 24 octobre), *Impacto de la Automatización en el Empleo en España. Recopilación y traslación de los principales estudios. [Impact de l'automatisation sur l'emploi en Espagne. Compilation et traduction des principales études.]*
3. UGT (24 octobre 2018), « Legislar para aprovechar las nuevas tecnologías sin dejar a nadie atrás » [*Légiférer pour tirer profit des nouvelles technologies sans laisser personne au bord du chemin*], en ligne <http://www.ugt.es/legislar-para-aprovechar-las-nuevas-tecnologias-sin-dejar-nadie-atras>, consulté en octobre 2019 ;
4. CEOE – Confederación Española de Organizaciones Empresariales (18 décembre 2018), « AMETIC, CCOO y UGT proponen recomendaciones laborales sobre el impacto de la tecnología en los centros de trabajo » [*Confédération espagnole des organisations d'employeurs, « AMETIC, CCOO et l'UGT proposent des recommandations de travail sur l'impact de la technologie sur le lieu de travail »*], en ligne <https://www.ceoe.es/es/contenido/actualidad/noticias/ametic-ccoo-y-ugt-proponen-recomendaciones-laborales-sobre-el-impacto-de-la-tecnologia-en-los-centros-de-trabajo> ;
 AMETIC (s.d.), «Who we are» [*Qui sommes-nous ?*], en ligne : <https://ametic.es/en/who-we-are>, consulté en octobre 2019 ;
 CCOO (n.d.), "Confederación sindical de comisiones obreras » [*Confédération syndicale Comisiones Obreras*], en ligne : <https://www.ccoo.es/Inicio>, consulté en octobre 2019
5. CEOE – Confederación Española de Organizaciones Empresariales (18 décembre 2018), « AMETIC, CCOO y UGT proponen recomendaciones laborales sobre el impacto de la tecnología en los centros de trabajo » [*Confédération espagnole des organisations d'employeurs, « AMETIC, CCOO et l'UGT proposent des recommandations de travail sur l'impact de la technologie sur le lieu de travail »*], en ligne <https://www.ceoe.es/es/contenido/actualidad/noticias/ametic-ccoo-y-ugt-proponen-recomendaciones-laborales-sobre-el-impacto-de-la-tecnologia-en-los-centros-de-trabajo>.
6. Ametic, CCOO, UGT (2019, avril), *Manifiesto por el liderazgo de la transformación digital de la economía española mediante el desarrollo del talento* [Manifeste pour le leadership de la transformation numérique de l'économie espagnole par le développement des talents], p. 5.
7. Verbond van Belgische Ondernemingen/Fédération des entreprises de Belgique (FEB), Unie van Zelfstandige Ondernemers/Union des entrepreneurs indépendants (UNIZO), Union des Classes Moyennes National (UCM), Algemeen Belgisch Vakverbond/Fédération générale des travailleurs de Belgique (ABVV-FGTB), Algemeen Christelijk Vakverbond van België/Confédération des syndicats chrétiens (ACV-CSC), Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België/Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (ACLVB-CGSLB) (2018, 13 décembre), *Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13 december 2018 gesloten in het aanvullend paritair comité voor bedienden inzake opleiding*, [Convention collective de travail du 13 décembre 2018, conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés, relative à la formation], articles 2, 3.
8. Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden / Paritair Comité 200 (2019, 1 juillet), *Collectieve Arbeidsovereenkomst van 1 Juli 2019 Gesloten in het Aanvullend Paritair Comité Voor Bedienden Inzake Opleiding*, [Commission paritaire auxiliaire pour employés / Commission paritaire 200 (1er juillet 2019), Convention collective de travail du 1er juillet 2019, conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés, relative à la formation], articles 1, 3, 4, 7.
9. Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden / Paritair Comité 200 (2019, 1 juillet), *Collectieve Arbeidsovereenkomst van 1 Juli 2019 Gesloten in het Aanvullend Paritair Comité Voor Bedienden Inzake Opleiding*, [Commission paritaire auxiliaire pour employés / Commission paritaire 200 (1er juillet 2019), Convention collective de travail du 1er juillet 2019, conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés, relative à la formation], article 3.
 APCB (n.d.), « Sociaal Fonds van het APCB / Paritair Comité 200 » [*Fonds Social de la CPAE / Commission Paritaire 200*], en ligne <https://www.sfonds200.be/sociaal-fonds/sectorinformatie/cao-s>, consulté en octobre 2019.
10. Simons, M. (2019, 12 novembre), *Entretien avec Pedro Maes*.
11. Radio tchèque (2019, janvier), *Collective agreement Short-term – for 2019* [Convention collective Court terme – pour 2019], p. 7.
12. Simons, M. (2019, 14 novembre), *Entretien avec Roman Jaich*.

13. Ver.di Gemeinden (n.d.), « Weiterbildung. Welche Weiterbildung ist angebracht » [*Formation complémentaire. Quelle est la formation complémentaire appropriée ?*], en ligne : <https://gemeinden.verdi.de/projekte/weiterbildung/++co++8c158818-cf8b-11e3-a034-52540059119e>, consulté en octobre 2019.
14. Ver.di Gemeinden (n.d.), « Weiterbildung. Welche Weiterbildung ist angebracht » [*Formation complémentaire. Quelle est la formation complémentaire appropriée ?*], en ligne : <https://gemeinden.verdi.de/projekte/weiterbildung/++co++8c158818-cf8b-11e3-a034-52540059119e>, consulté en octobre 2019.
15. Ver.di Gemeinden (n.d.), « Weiterbildung. Welche Weiterbildung ist angebracht » [*Formation complémentaire. Quelle est la formation complémentaire appropriée ?*], en ligne : <https://gemeinden.verdi.de/projekte/weiterbildung/++co++8c158818-cf8b-11e3-a034-52540059119e>, consulté en octobre 2019.
16. ASSOLAVORO, CGIL, CISL, UIL, FELSA-CISL, NIDIL-CGIL, UILTEMP (27 février 2014), Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro [Convention collective nationale de travail pour la catégorie des agences de travail intérimaire], p. 18-21.
17. ASSOLAVORO, CGIL, CISL, UIL, FELSA-CISL, NIDIL-CGIL, UILTEMP (27 février 2014), *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro* [Convention collective nationale de travail pour la catégorie des agences de travail intérimaire], p. 18.
18. ASSOLAVORO, CGIL, CISL, UIL, FELSA-CISL, NIDIL-CGIL, UILTEMP (27 février 2014), *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro* [Convention collective nationale de travail pour la catégorie des agences de travail intérimaire], p. 19.
19. Abiservizi (31 mars 2015), *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)* [Convention collective du travail nationale (CCTN)], p. 81-82.
20. Abiservizi (31 mars 2015), *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)* [Convention collective du travail nationale (CCTN)], p. 179-181
21. Abiservizi (2015, 31 mars), *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)* [Convention collective du travail nationale (CCTN)], p. 181.
22. Abiservizi (31 mars 2015), *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)* [Convention collective du travail nationale (CCTN)], p. 181 ;
23. PAM (avril 2018), *Central Provisions of the Collective Agreement for the Facilities Services Sector* [Dispositions principales de la convention collective pour le secteur des services de gestion d'installations]. *1^{er} février 2018 – 31 janvier 2020*, p. 18.
24. ASSP – Associação Sindical da Segurança Privada (6 décembre 2018), « Cláusula 13.^a Formação profissional » [*Association syndicale de la sécurité privée – Clause 13 – Formation professionnelle*], en ligne <https://www.assp.com.pt/index.php/81-legislacao/277-clausula-13-formacao-professional>, consulté en octobre 2019.

AES et STAD (15 octobre 2017), « Contrata coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas – STAD - Revisão global », *Boletim do Trabalho e Emprego* [Convention collective entre l'AES – Association des entreprises de sécurité et autres et le Syndicat des travailleurs des services de conciergerie, de surveillance, du nettoyage, des services domestiques et des activités diverses - STAD - revue générale", Bulletin du travail et de l'emploi] , n° 38, p. 3735.
25. ASSP – Associação Sindical da Segurança Privada (6 décembre 2018), « Cláusula 13.^a Formação profissional » [*Association syndicale de la sécurité privée – Clause 13 – Formation professionnelle*], en ligne <https://www.assp.com.pt/index.php/81-legislacao/277-clausula-13-formacao-professional>, consulté en octobre 2019.

AES et STAD (15 octobre 2017), « Contrata coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas – STAD - Revisão global », *Boletim do Trabalho e Emprego* [Convention collective entre l'AES – Association des entreprises de sécurité et autres et le Syndicat des travailleurs des services de conciergerie, de surveillance, du nettoyage, des services domestiques et des activités diverses - STAD - revue générale", Bulletin du travail et de l'emploi] , n° 38, p. 3735.
26. Osman, O. (12 décembre 2018), « Primul contract colectiv demuncă din sectorul financiar-bancar creștesalariul minim brut la 2.500 de lei în instituțiile semnatare. [La première convention collective dans le secteur bancaire et financier porte le salaire minimum brut à 2 500 lei dans les institutions signataires.] BRD revin după doi ani în patronatul bancar » [*Après deux ans BRD renoue avec le favoritisme bancaire*], Profit, en ligne <https://www.profit.ro/povesti-cu-profit/financiar/banci/primul-contract-colectiv-de-munca-din-sectorul-financiar-bancar-creste-salariul-minim-brut-la-2-500-de-lei-in-institutiile-semnatare-brd-revine-dupa-doi-ani-in-patronatul-bancar-18697763>, consulté en octobre 2019.
27. Fédération des services financiers de Roumanie (FinBan) & Fédération des syndicats d'assurance et de banque (FSAB), (12 décembre 2018), *Contrat Colectiv de Munca la Nivelul Sectorului de Activitate « Activitate Financiare, Bancare si de*

Asigurari din Romania ». [Convention collective pour les secteurs « d'activité de la finance, des banques et des assurance en Roumanie »]

28. Fédération des services financiers de Roumanie (FinBan) & Fédération des syndicats d'assurance et de banque (FSAB), (12 décembre 2018), *Contrat Colectiv de Munca la Nivelul Sectorului de Activitate "Activitate Financiara, Bancare si de Asigurari din Romania* » [Convention collective pour les secteurs « d'activité de la finance, des banques et des assurance en Roumanie »], p. 18.
29. Fédération des services financiers de Roumanie (FinBan) & Fédération des syndicats d'assurance et de banque (FSAB), (12 décembre 2018), *Contrat Colectiv de Munca la Nivelul Sectorului de Activitate "Activitate Financiara, Bancare si de Asigurari din Romania* » [Convention collective pour les secteurs « d'activité de la finance, des banques et des assurance en Roumanie »], p. 19.
30. Fédération des services financiers de Roumanie (FinBan) & Fédération des syndicats d'assurance et de banque (FSAB), (12 décembre 2018), *Contrat Colectiv de Munca la Nivelul Sectorului de Activitate "Activitate Financiara, Bancare si de Asigurari din Romania* » [Convention collective pour les secteurs « d'activité de la finance, des banques et des assurance en Roumanie »], p. 19.
31. Maunier, W. (2019, 19 novembre), *Atelier de notes sur les compétences : Groupe II*.
32. Swisscom Ltd, Syndicom, Transfair (2018, juin), *Convention collective de travail Swisscom 2018*, p. 17-18.
33. Swisscom Ltd, Syndicom, Transfair (2018, juin), *Convention collective de travail Swisscom 2018*, p. 17-18.
34. Skjerve, T. et E. Simeou (mars 2018), *A Balancing Act. Describing skills acquired in the workplace*. [Décrire les compétences acquises sur le lieu de travail – Un exercice d'équilibriste], Oslo : Virke – La Fédération des entreprises de Norvège, p. 34.
35. Ministère norvégien de l'éducation et de la recherche (juin 2017), *Norwegian Strategy for Skills Policy* [Stratégie norvégienne pour la politique des compétences] 2017-2021.
36. Ministère norvégien de l'éducation et de la recherche (juin 2017), *Norwegian Strategy for Skills Policy* [Stratégie norvégienne pour la politique des compétences] 2017-2021.
37. Ministère norvégien de l'éducation et de la recherche (juin 2017), *Norwegian Strategy for Skills Policy* [Stratégie norvégienne pour la politique des compétences] 2017-2021., p.17
38. Ministère norvégien de l'éducation et de la recherche (juin 2017), *Norwegian Strategy for Skills Policy* [Stratégie norvégienne pour la politique des compétences] 2017-2021., p.12
39. Ministère norvégien de l'éducation et de la recherche (juin 2017), *Norwegian Strategy for Skills Policy* [Stratégie norvégienne pour la politique des compétences] 2017-2021., p.15
40. Ministère norvégien de l'éducation et de la recherche (juin 2017), *Norwegian Strategy for Skills Policy* [Stratégie norvégienne pour la politique des compétences] 2017-2021., p.16
41. Ministère norvégien de l'éducation et de la recherche (juin 2017), *Norwegian Strategy for Skills Policy* [Stratégie norvégienne pour la politique des compétences] 2017-2021., p.17
42. Ministère norvégien de l'éducation et de la recherche (juin 2017), *Norwegian Strategy for Skills Policy* [Stratégie norvégienne pour la politique des compétences] 2017-2021., p.17-18
43. Ministère norvégien de l'éducation et de la recherche (juin 2017), *Norwegian Strategy for Skills Policy* [Stratégie norvégienne pour la politique des compétences] 2017-2021., p.19
44. Ministère norvégien de l'éducation et de la recherche (juin 2017), *Norwegian Strategy for Skills Policy* [Stratégie norvégienne pour la politique des compétences] 2017-2021., p.19
45. Ministère norvégien de l'éducation et de la recherche (juin 2017), *Norwegian Strategy for Skills Policy* [Stratégie norvégienne pour la politique des compétences] 2017-2021., p.5, 8;
 Skjerve, T. et E. Simeou (mars 2018), *A Balancing Act. Describing skills acquired in the workplace*. [Décrire les compétences acquises sur le lieu de travail – Un exercice d'équilibriste], Oslo : Virke – La Fédération des entreprises de Norvège, p. 9.
46. Skjerve, T. et E. Simeou (mars 2018), *A Balancing Act. Describing skills acquired in the workplace*. [Décrire les compétences acquises sur le lieu de travail – Un exercice d'équilibriste], Oslo : Virke – La Fédération des entreprises de Norvège, p. 5.

47. Skjerve, T. et E. Simeou (mars 2018), *A Balancing Act. Describing skills acquired in the workplace*. [Décrire les compétences acquises sur le lieu de travail – Un exercice d'équilibriste], Oslo : Virke – La Fédération des entreprises de Norvège, p. 25.
48. Skjerve, T. et E. Simeou (mars 2018), *A Balancing Act. Describing skills acquired in the workplace*. [Décrire les compétences acquises sur le lieu de travail – Un exercice d'équilibriste], Oslo : Virke – La Fédération des entreprises de Norvège, p. 33.
49. Claeys & Engels (mars 2017), *Newsletter: Workable and Agile Work (WAW)* [Bulletin d'information : Travail faisable et maniable (TFM)] ;
- DLA Piper (s.d.), « Labour law reforms in Belgium: flexible and workable work, re-integrating long-term sick employees and safeguarding competitiveness » [*Réformes du droit du travail en Belgique : travail flexible et praticable, réintégration des employés malades de longue durée et sauvegarde de la compétitivité*], en ligne <https://www.dlapiper.com/en/belgium/insights/publicationseries/labour-law-reforms-in-belgium-2017/>, consulté en octobre 2019.
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Service public fédéral belge Emploi, Travail et Concertation sociale) (s.d.), « Opleiding » [*Formation*], en ligne <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=45772#>, consulté en octobre 2019.
50. Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Service public fédéral belge Emploi, Travail et Concertation sociale) (s.d.), « Opleiding » [*Formation*], en ligne <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=45772#>, consulté en octobre 2019 ;
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Service public fédéral belge Emploi, Travail et Concertation sociale) (s.d.), « 3 wetten : Werkbaar Wendbaar Werk - Hervorming Wet 1996 - E-Commerce », en ligne <http://www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=45370#>, [3 lois: *Travail Faisable et Maniable - Réforme de la Loi de 1996 - E-commerce* – <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/3-lois-travail-faisable-et-maniable-reforme-de-la-loi-de-1996-e-commerce>] consulté en octobre 2019.
51. Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Service public fédéral belge Emploi, Travail et Concertation sociale) (s.d.), « Opleiding » [*Formation*], en ligne <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=45772#>, consulté en octobre 2019.
52. Maunier, W. (2019, 19 novembre), *Atelier de notes sur les compétences : Groupe II*.
53. Simons, M. (2019, 14 novembre), *Entretien avec Roman Jaich*.
54. Simons, M. (2019, 14 novembre), *Entretien avec Roman Jaich*.
55. Gouvernement néerlandais (n.d.), « Burgerlijk Wetboek Boek 7, Artikel 611a » [*Livre 7 du code civil néerlandais, article 611a*], en ligne <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2019-09-14>, consulté en novembre 2019.
56. Gouvernement du Portugal (2017, 24 juillet), « Código do Trabalho : Lei n.º 7/2009 », *Diário da República* n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12, Artigo 131.
57. Gouvernement du Portugal (2017, 24 juillet), « Código do Trabalho : Lei n.º 7/2009 », *Diário da República* n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12, Artigo 130-134.
58. Fédération suisse pour l'éducation des adultes (s.d.), « Loi fédérale sur la formation continue », en ligne <https://alice.ch/en/continuing-education-in-switzerland/federal-act-on-continuing-education-and-training/>, consulté en octobre 2019 ;
- Assemblée fédérale de la Confédération suisse (1^{er} janvier 2019), *Loi fédérale sur la formation professionnelle (loi sur la formation professionnelle, LFPr), du 13 décembre 2002 (état au 1^{er} janvier 2019)*.
59. Assemblée fédérale de la Confédération suisse (1^{er} janvier 2019), *Loi fédérale sur la formation professionnelle (loi sur la formation professionnelle, LFPr), du 13 décembre 2002 (état au 1^{er} janvier 2019)*, articles 2, 3, 9, 16, 30-32, 53.8.
60. Assemblée fédérale de la Confédération suisse (1^{er} janvier 2019), *Loi fédérale sur la formation professionnelle (loi sur la formation professionnelle, LFPr), du 13 décembre 2002 (état au 1^{er} janvier 2019)*, article 30.
61. Fédération suisse pour l'éducation des adultes (s.d.), « Loi fédérale sur la formation continue », en ligne <https://alice.ch/en/continuing-education-in-switzerland/federal-act-on-continuing-education-and-training/>, consulté en octobre 2019 ;
62. Canton, C. (19 novembre 2019), *Atelier de notes sur les compétences : Groupe I*.
63. Canton, C. (19 novembre 2019), *Atelier de notes sur les compétences : Groupe I*.
64. Canton, C. (19 novembre 2019), *Atelier de notes sur les compétences : Groupe I*.

65. Beckmann, M. (19 novembre 2019), *Atelier de notes sur les compétences : Groupe III.*
66. Maunier, W. (2019, 19 novembre), *Atelier de notes sur les compétences : Groupe II.*
67. Canton, C. (19 novembre 2019), *Atelier de notes sur les compétences : Groupe I.*

APPENDIX I QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

Le questionnaire suivant a été envoyé sous forme d'enquête en ligne sur les compétences aux affiliés d'UNI Europa:

1. Informations générales sur le répondant

- Nom du syndicat
- Secteur(s) représenté(s) par le syndicat
- Pays

2. Coordonnées pour plus d'informations

- Nom de famille, prénom
- Position dans l'organisation
- Adresse électronique
- Numéro de téléphone

3. Selon votre syndicat, quel devrait être le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration et la gestion des programmes d'apprentissage tout au long de la vie et à quel niveau devraient-ils être associés ?

Répondre aux choix :

- Niveau de l'entreprise
- Niveau sectoriel
- Niveau national
- Niveau européen

4. Votre syndicat a-t-il une stratégie politique en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de développement continu des compétences ? Si oui, quelle politique poursuit-elle ? D'autres acteurs sont-ils associés, par exemple les employeurs ou les gouvernements ?

5. Les systèmes d'éducation formelle actuels, financés entièrement ou partiellement par l'impôt, reposent généralement sur trois piliers : l'enseignement primaire, secondaire et tertiaire. Selon votre syndicat, les systèmes éducatifs ont-ils besoin d'un quatrième pilier pour l'apprentissage tout au long de la vie ?

Choix de réponse : oui/non

6. Selon votre syndicat, l'apprentissage tout au long de la vie devrait-il faire partie des conventions collectives de travail ?

Choix de réponses :

- Tout à fait d'accord
- Pas d'accord
- Sans opinion
- D'accord
- Tout à fait d'accord

7. Dans quelle mesure et comment votre syndicat a-t-il participé aux processus de négociation collective sur l'apprentissage tout au long de la vie et le développement continu des compétences ? Parmi les sujets suivants, lesquels ont été abordés/ discutés ?

- Création de structures de gestion des compétences
- Spécification des compétences qui devraient faire partie des programmes d'apprentissage tout au long de la vie
- Reconnaissance, certification et qualification des compétences acquises de manière informelle et non formelle
- Transférabilité des compétences acquises à d'autres employeurs
- Financement de l'apprentissage tout au long de la vie
- Congés payés pour la formation et l'éducation
- Formation pour renforcer la participation des femmes aux emplois dans les TIC
- Formation visant à promouvoir l'égalité d'accès des femmes aux postes de haut niveau
- Autre (veuillez préciser) :

8. Votre syndicat a-t-il connaissance de pratiques et/ou de réflexions innovantes en matière de négociation collective concernant le développement et la gestion des programmes d'apprentissage tout au long de la vie ?

Choix de réponse : oui/non

9. Votre syndicat a-t-il connaissance de pratiques et/ou innovante et/ou de réflexions innovantes dépassant le cadre de la négociation collective en ce qui concerne l'élaboration et la gestion des programmes d'apprentissage tout au long de la vie ? Participe-t-il à ces pratiques ou réflexions ?

Choix de réponse : oui/non

10. Les négociations ont-elles abouti à une convention collective de travail (CCT) ? Si tel n'est pas le cas, vous pouvez passer cette question. Si oui, veuillez indiquer :

- Année et durée de la CCT
- Secteurs couverts
- Nombre d'entreprises couvertes par la CCT
- Nombre de travailleurs couverts par la CCT
- Facilitation de l'apprentissage tout au long de la vie et du perfectionnement continu des compétences

Veuillez envoyer un lien internet vers la CCT et/ou envoyer la CCT en pièce jointe à m.simons@profundo.nl

11. Si votre syndicat n'a pas participé aux négociations collectives sur l'apprentissage tout au long de la vie et le perfectionnement continu des compétences, quelles en sont les raisons (plusieurs options possibles) ?

- Aucun intérêt de la part de nos membres syndicaux
- Aucun intérêt de la part des membres du conseil d'administration du syndicat
- Résistance des organisations d'employeurs
- Autres obstacles : veuillez préciser

12. Le rôle des partenaires sociaux dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie est-il régi par une loi générale dans votre pays, complétée par des conventions sectorielles ?

Choix de réponse : oui/le projet est en cours d'élaboration/non

13. Selon votre syndicat, quelles mesures UNI Europa – le Secrétariat et le collectif de ses affiliés – devrait-il prendre pour renforcer la position de ses affiliés en ce qui concerne leur rôle dans les négociations collectives sur l'apprentissage tout au long de la vie ?

APPENDIX 2 LISTE DES SYNDICATS AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE

#	Nom du syndicat	Secteurs	Pays
1	BBTK-SETCa	Tous les secteurs employant des travailleurs intellectuels [commerce de détail, finance, industrie, TIC, logistique et autres services (commerciaux), santé, éducation, protection sociale]	Belgique
2	CNE	Technologies de l'information et de la communication, compagnies aériennes, logistique	Belgique
3	Union industrielle des Bermudes (Bermuda Industrial Union)	Hôtels, boîtes de nuit, restaurants, garages, sécurité, construction, communications, supermarchés, imprimeries, santé et bien-être, transports, maisons de repos, services médicaux, service de courrier, services portuaires de manutention, administration publique, services médicaux, pompiers	Bermudes
4	FISENGE	Ingénierie	Brésil
5	Syndicat des travailleurs des banques et institutions financières de Croatie	Secteur financier	Croatie
6	HST - Hrvatski Sindikat Telekomunikacija	Technologies de l'information et de la communication	Croatie
7	Syndicat du secteur de l'imprimerie et de l'édition de Croatie	Secteur de l'impression et de l'édition	Croatie
8	SEK (Confédération des travailleurs chypriotes)	Secteur privé	Chypre
9	ETYK (Syndicat chypriote des employés de banque)	Secteur de la banque et de l'assurance	Chypre
10	OS Media	Médias de service public – radio, télévision	République tchèque
11	PROSA	TI	Danemark

#	Nom du syndicat	Secteurs	Pays
12	HK/Privat		Danemark
13	PAM – Service Union United	Secteur privé des services	Finlande
14	FOCOM	Communications et télécommunications	France
15	Ver.di	Secteur des services	Allemagne
16	Syndicat des travailleurs de la communication (Ghana Trades Union Congress)	Télécommunications et services de courrier	Ghana
17	Syndicat des employés du commerce	Commerce	Hongrie
18	SSF	Finance	Islande
19	Association indienne des relations sociales	Tous	Inde
20	Mandate Trade Union	Commerce de détail	Irlande
21	Syndicat des travailleurs de la communication	Postes et télécommunications	Irlande
22	FSU	Finance et technologie	Irlande
23	Federazione Autonoma Bancari Italiana	Secteur bancaire	Italie
24	FILCAMS-CGIL, Italie	Tourisme, commerce de détail, commerce, services	Italie
25	SLP CISL – Syndicat des travailleurs des postes CISL	Postes	Italie
26	NIDIL CGIL	Travailleurs intérimaires, indépendants	Italie
27	Kenya Union of Hair & Beauty Workers	Industrie et secteur de la coiffure et de l'esthétique	Kenya
28	Syndicat lituanien des employés du commerce et des coopératives	Commerce	Lituanie
29	Syndicat général des travailleurs (GWU)	Professionnels de la finance et des services	Malte

#	Nom du syndicat	Secteurs	Pays
30	NITO – Société norvégienne des ingénieurs et des technologues	Ingénierie et technologie – Diplômes de licence, de master ou de niveau supérieur	Norvège
31	NSZZ Solidarność Commerce	Commerce	Pologne
32	SINTTAV – Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovis [Syndicat national des travailleurs des télécommunications et de l'audiovisuel]	Télécommunications et audiovisuel	Portugal
33	STPT – Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal [Syndicat des travailleurs du groupe Altice au Portugal]	Télécommunications	Portugal
34	STAD – Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas [Syndicat des travailleurs des services de conciergerie, de surveillance, du nettoyage, des services domestiques et des activités diverses]	Sécurité privée et nettoyage industriel	Portugal
35	FSAB – Federația Sindicatelor din Asigurări și Bănci [Fédération des syndicats des assurances et des banques]	Assurances et banques	Roumanie
36	ANTIC	Technologies de l'information et de la communication	Roumanie
37	Syndicat Telenor	Technologies de l'information et de la communication	Serbie
38	FSC-CCOO	Secteur graphique et emballage	Espagne
39	Unión General de Trabajadores [Syndicat général des travailleurs]	Finances, assurances et bureaux	Espagne
40	Fédération des services de Comisiones Obreras	Services financiers, administratifs et techniques, commerce et industrie hôtelière	Espagne
41	UGT Espagne	Télécommunications	Espagne

#	Nom du syndicat	Secteurs	Pays
42	Syndicat des agents des télécommunications	Services postaux et de télécommunications	Sri Lanka
43	Ingénieurs suédois	Technologies de l'information et des télécommunications	Suède
44	Syndicat suédois des travailleurs du secteur des transports	Services de sécurité	Suède
45	SSFV – Schweizer Syndikat Film und Video [Syndicat Suisse Film et Vidéo (SSFV)]	Film	Suisse
46	Syndicom	Services postaux, logistique, STIC, graphique, médias	Suisse
47	FNV	Industrie des services	Pays-Bas
48	BASISEN	Finance	Turquie
49	Uganda Bottling Bakers and Millers [Boulangerie, embouteillage et meunerie]	Commerce et STIC	Ouganda
50	Unite	TI	Royaume-Uni



"This project receives support from the European Commission. This publication reflects the views of the authors only and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."