



*Europäischer Metallgewerkschaftsbund
Fédération Européenne des Métallurgistes
European Metalworker's Federation*

Position de la FEM sur la formation tout au long de la vie

DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE: LA CLE VERS LA PROSPERITE INDIVIDUELLE ET SOCIALE AU XXI^e SIECLE

Position de la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM)
(adoptée par le Comité Exécutif de la FEM du 16.06.1999)

- 1 La Fédération Européenne des Métallurgistes revendique le droit et souligne la responsabilité personnelle de développer ses compétences afin que chaque travailleur soit en mesure de contribuer au développement industriel, à l'accroissement de la compétitivité, à un niveau de vie élevé ainsi qu'au bon fonctionnement de la démocratie.

Le concept de compétence

2. Etant donné le rythme des changements technologiques, l'intensification de la globalisation et les changements en résultant dans l'organisation du travail, nous devons encourager l'imagination et l'innovation et équiper chaque travailleur de compétences nouvelles et améliorées ainsi que de compétences générales et théoriques. La confiance placée actuellement en la formation professionnelle de base et la revalorisation sporadique des compétences est inadéquate et n'est plus actuelle. Si nous voulons faire face aux défis du 21^e siècle, le développement des qualifications doit s'ouvrir au développement des compétences.

3. La compétence va au-delà de l'éducation traditionnelle. La scolarisation et la formation professionnelle initiale constituent une base, à laquelle s'ajoute heureusement la connaissance acquise dans le travail journalier. Cependant, la connaissance n'est pas suffisante. Le terme compétence implique la possibilité d'utiliser et de développer la connaissance et la volonté (...) de chacun de prendre des responsabilités et de réaliser une tâche donnée. Le développement des compétences permet à l'individu de faire face au changement économique et social et d'y contribuer. Le développement des compétences des travailleurs est l'investissement le plus productif que nous puissions réaliser. Il s'agit là d'un processus d'apprentissage à vie.

De la sécurité d'emploi à « l'employabilité » à vje

4. La formation professionnelle initiale et continue a, jusqu'à présent, préparé les travailleurs de la métallurgie à remplir une certaine tâche clairement définie. En cas de changement dans la technologie ou les méthodes de travail, un recyclage les préparait à accomplir cette tâche d'une autre manière. La formation continue a donc permis une sécurité d'emploi accrue pour les travailleurs qui la suivaient. Cependant, comme le recyclage se concentre sur l'acquisition de nouvelles compétences plutôt que sur leur développement, il ne débouche pas nécessairement sur un accroissement de l'employabilité des travailleurs. Si le travail pour lequel ils reçoivent une formation disparaît (au lieu d'être simplement modifié), l'approche actuelle de la formation ne fournit pas aux travailleurs les compétences requises pour trouver rapidement un emploi d'un autre genre.
5. Un système de formation centré sur le développement des qualifications n'augmente pas l'employabilité des travailleurs. Il ne s'attaque pas à la hausse du chômage et des coûts sociaux, à l'exclusion sociale, aux conflits sociaux et à l'instabilité. En outre, un système de formation basé sur un recyclage occasionnel plutôt que sur le développement à vie des compétences ne permet pas de combler le fossé de plus en plus large au niveau des compétences auquel l'industrie métallurgique européenne est déjà confrontée actuellement dans certaines branches. Le changement démographique (moins de jeunes travailleurs ayant des compétences adéquates) élargira ce fossé et augmentera le besoin de développer les compétences de la main-d'oeuvre existante.

Le "nouveau" travailleur de la métallurgie

6. Le "nouveau" travailleur de la métallurgie sera un individu en situation d'apprentissage dont les capacités à résoudre les problèmes, la créativité, la motivation et la volonté de participer et de prendre des responsabilités en feront un atout pour l'entreprise qui l'occupera. A tout ceci s'ajoutera la connaissance approfondie d'un domaine particulier. A la fois généraliste et spécialiste, le nouveau travailleur de la métallurgie fera preuve d'adaptabilité et pourra faire face au changement, ce qui augmentera son employabilité. Il aura un salaire élevé. il

sera compétitif au niveau de ces compétences, et non pas de ses coûts d'emploi. Les passeports pour l'emploi identifieront toutes les qualifications obtenues, y compris celles acquises au travail.

Responsabilité conjointe - pluralité d'acteurs

7. Cette vision du "nouveau" travailleur de la métallurgie ne pourra pas être concrétisée sans investissements majeurs. La responsabilité de réaliser ces investissements et d'aider à l'accomplissement de cette vision nouvelle appartient à plus d'un acteur. En effet, il appartient aux entreprises de fournir les opportunités d'un développement des compétences et aux individus d'utiliser les opportunités offertes. De leur côté, les syndicats se doivent de faciliter ces opportunités. Les partenaires sociaux doivent quant à eux négocier les solutions et fournir un cadre pour les initiatives prises au niveau des entreprises. Ils ont pour responsabilité conjointe de faire un travail de lobbying sur les décideurs politiques. Il incombe à ces derniers de trouver un système de financement pour le développement des compétences, d'aligner les systèmes éducatifs sur les objectifs d'apprentissage à vie et le concept de développement des compétences. C'est à eux également qu'il revient d'imaginer un système permettant d'intégrer les exclus du marché de l'emploi dans les plans de développement des compétences.

Les entreprises au cœur du développement

8. Les entreprises sont au cœur du développement. Elles doivent clairement expliquer à leurs employés que le développement des compétences et la formation tout au long de la vie font partie de la politique des ressources humaines de l'entreprise. Les responsables de l'entreprise à tous les niveaux doivent être tout à fait au courant de la politique de formation de l'entreprise et doivent la soutenir de manière active. Les entreprises devraient être mises dans l'obligation d'élaborer un plan annuel de formation pour tous les travailleurs et de développer un plan particulier de développement pour chaque travailleur, qui dépasse le développement des qualifications et inclut des objectifs personnels de développement. Les plans de formation doivent être liés aux objectifs stratégiques de l'entreprise. Les entreprises devraient fournir suffisamment de temps pour la formation. Le travail doit être organisé de manière à permettre la formation et l'utilisation des résultats de celle-ci. Les systèmes salariaux devraient contenir un incitant à la formation. La formation devrait être un sujet de dialogue permanent avec les travailleurs et leurs représentants dans chaque entreprise.

La reconnaissance des compétences

9. Le développement des compétences tient pour une large part à la volonté du salarié qui, en retour, dépend de la manière dont les réalisations dans le domaine du développement des compétences sont identifiées et reconnues par les entreprises et

la société en général. Le fait d'identifier et de reconnaître les compétences acquises par chacun est donc essentiel. Des procédures de reconnaissance claires et transparentes qui évitent toutes les formes de discrimination doivent ainsi être négociées dans les entreprises et dans les secteurs. A ce titre, le passeport pour l'emploi mentionné ci-avant qui reprend toutes les qualifications acquises y compris celles obtenues dans le cadre du travail doit jouer un rôle important.

Un nouveau défi pour les syndicats

10. Il importe que les syndicats initient et maintiennent un dialogue permanent avec les employeurs sur le thème du développement des compétences. Ils doivent surveiller et évaluer les plans de formation élaborés au niveau des entreprises. Simultanément, ils ont pour devoir de motiver les travailleurs à développer leurs compétences, de les conseiller et de souligner leur responsabilité individuelle dans l'utilisation des opportunités offertes par les entreprises et les formateurs. Les syndicats doivent également être conscients de leur rôle en tant qu'éducateurs et tâcher d'intégrer le concept de développement des compétences dans les programmes de formation dispensés aux membres. Il est nécessaire de mettre en place entre les syndicats du métal un système fournissant un échange continu d'information sur les bonnes pratiques.

Partenaires sociaux - négociations et dialogue

11. Le développement et la conception des plans de formation concrets doivent être effectués au niveau des entreprises, mais également à l'intérieur d'un cadre convenu entre partenaires sociaux. Ceux-ci ont pour tâche de négocier des accords-cadre qui couvrent toutes les entreprises de la métallurgie. Ces accords visent essentiellement à fournir des lignes directrices aux entreprises et à créer une base identique en définissant des normes minimales à l'intérieur desquelles les entreprises doivent développer les compétences de leurs travailleurs. Les lignes directrices devraient comprendre des normes minimales sur l'engagement des entreprises au niveau du budget et du temps. Un accord obligatoire négocié entre partenaires sociaux empêcherait les entreprises d'utiliser un faible engagement au niveau de la formation comme avantage concurrentiel.
12. La question du développement des compétences devrait également être un thème pour le dialogue social dans le secteur de la métallurgie au niveau européen. Une position commune adoptée par la FEM et sa contre-partie européenne, le WEM, guiderait les négociations au niveau national et inciterait à un engagement commun en vue de développer les compétences et la formation en Europe.

Les décideurs politiques dans le rôle de promoteurs

13. Les décideurs politiques doivent établir le cadre légal nécessaire à l'encouragement du développement des compétences des travailleurs de la métallurgie en Europe. La FEM revendique le droit à la formation et la mise en place de dispositions légales en matière de congés de formation pour tous les travailleurs, indépendamment de l'âge, du sexe ou du type de contrat de travail. Ces demandes légales devraient se présenter sous forme de directives-cadre européennes à transposer dans les législations nationales.
14. Les gouvernements doivent également traiter le développement des compétences comme faisant partie intégrale de leur politique active de l'emploi. Des programmes de formation pour les chômeurs devraient avoir pour objectif premier le développement des compétences plutôt que le remplacement de qualifications dépassées par de nouvelles qualifications tout aussi limitées.
15. Une éducation fondamentale de qualité et une formation professionnelle de base sont essentielles au développement fructueux des compétences à vie. Si le développement des compétences doit devenir effectif, il importera d'aligner les systèmes d'éducation fondamentale et de formation professionnelle sur ce concept. Les gouvernements doivent s'employer à introduire dans ces systèmes un esprit d'approche à vie de l'apprentissage et du développement des compétences. Il importe d'examiner soigneusement les structures et le contenu de l'éducation fondamentale et de la formation professionnelle de base. Il est absolument essentiel que les professeurs et les formateurs comprennent et adoptent les concepts d'apprentissage à vie et de développement des compétences.

Conclusions et aspect financier

16. Il convient de souligner le fait que les responsabilités des acteurs clés ne peuvent pas être cloisonnées. Le concept d'apprentissage à vie et de développement des compétences ne remplacera l'approche actuelle de l'apprentissage basé sur l'acquisition une fois pour toutes de qualifications que dans la mesure où tous les acteurs prennent chacun leurs responsabilités.
17. Le financement de la formation devrait s'appuyer sur un système mixte. Les entreprises devraient prendre en charge toutes les mesures de formation directement liées à l'emploi. Cependant, le concept du développement des compétences ne se limite pas à offrir une formation dans le but d'acquérir de nouvelles qualifications nécessaires à l'accomplissement de certaines tâches. Le plan de développement personnel des travailleurs pourrait dès lors inclure des mesures de formation qui dépassent ses tâches et responsabilités premières au sein de l'entreprise. Comme l'entreprise tirera profit des compétences acquises par le biais d'un développement personnel, elle devrait avoir l'obligation de co-financer des opportunités plus vastes d'apprentissage pour ses travailleurs. Les dispositions à mettre en oeuvre à cet égard devraient faire l'objet de négociations. Sur le plan

national, les décideurs politiques doivent mettre au point des systèmes de financement pour le développement des compétences basés sur la participation financière des entreprises et des fonds publics et la contribution de chaque travailleur (par exemple, en utilisant son temps libre). Ce système devrait s'accompagner d'incitants fiscaux accordés aux entreprises qui auraient atteint un niveau record en matière de développement des compétences de leurs travailleurs.

18. La Fédération Européenne des Métallurgistes considère le développement des compétences à vie comme la clé vers la prospérité et le succès pour chacun au 21 e siècle.