



Mémoire de la FEM

La gestion des changements et la formation tout au long de la vie dans l'industrie métallurgique européenne

La FEM adhère résolument à la stratégie de Lisbonne qui vise à faire de l'Europe la zone économique la plus dynamique au monde, au sein d'une économie et d'une société basées sur la connaissance, et ce sans aucune exclusion. La FEM salue l'engagement souscrit par le sommet de Barcelone de faire du système d'éducation et de formation une référence à l'horizon 2010 et rejoint les conclusions de ce même sommet selon lesquelles une coopération plus étroite s'impose en matière d'éducation et de formation professionnelle européenne pour améliorer les résultats et la réputation des systèmes d'éducation et de formation professionnelle tant au niveau national que sectoriel.

La FEM souhaite y contribuer en mettant en œuvre des stratégies de formation tout au long de la vie dans les secteurs et branches ainsi que dans l'ensemble de l'industrie métallurgique européenne. Il est urgent de définir des stratégies complètes dans le secteur métallurgique européen car les pénuries de compétences dans certains secteurs et certaines régions constituent des entraves réelles à la croissance et à l'emploi.

La FEM est satisfaite de l'engagement du Conseil, du Parlement et de la Commission qui affirment que l'éducation et la formation tout au long de la vie relèvent de la responsabilité partagée des partenaires sociaux et des Etats membres.

La Conférence de la FEM intitulée « La formation tout au long de la vie : un défi continu à l'ordre du jour du dialogue social pour l'industrie métallurgique européenne », qui s'est déroulée à Madrid les 12 et 13 septembre 2002, a clairement exposé la position de la FEM en Europe : nous avons fait figurer la mise en œuvre concrète de stratégies de formation tout au long de la vie dans l'industrie métallurgique et ses sous-secteurs stratégiques parmi les priorités de l'ordre du jour du dialogue social. Du point de vue de la FEM, les partenaires sociaux doivent immédiatement prendre des mesures concrètes adéquates pour surmonter la pénurie de compétences et soutenir la croissance et l'emploi dans le secteur métallurgique européen.

La FEM déplore que les associations patronales et fédérations industrielles du secteur métallurgique européen ne semblent pas encore prêtes à prendre des mesures concrètes pour assumer leurs responsabilités.

EN même temps, la FEM est consciente que des développements constructifs, surtout en matière de formation professionnelle et de formation continue, contribuent à améliorer l'image du secteur métallurgique et à façonner des conclusions communes dans un dialogue constructif au sein de l'industrie métallurgique européenne.

Sur la base des documents politiques et des prises de position de la FEM : « Développement des compétences et formation tout au long de la vie : la clé vers la prospérité individuelle et sociale au XXIème siècle », la Charte « Formation », le Mémorandum de la FEM sur la formation tout au long de la vie et l'initiative de la FEM en matière de qualification, et à la lumière des résultats de sa conférence de Madrid (12/13 septembre 2002), la FEM souhaite formuler les revendications suivantes au Conseil des ministres de l'Education du 12 novembre :

1. La FEM est consciente que le secteur métallurgique européen présente de multiples facettes en matière de structures législatives, éducatives et formatives et d'intervenants clés, ainsi qu'au niveau des gouvernements et des partenaires sociaux. L'élargissement de l'UE accroîtra cette diversité.
2. La FEM souhaite mettre en œuvre des mesures pratiques pour que des enseignements mutuels puissent être tirés de cette diversité. Les partenaires sociaux doivent examiner les bonnes pratiques en matière de formation tout au long de la vie dans le secteur métallurgique concernant, par exemple, la validation des compétences, la motivation des travailleurs, la promotion du transfert des qualifications vers d'autres secteurs professionnels, le droit équitable à l'éducation et à la formation, la responsabilité du financement de la formation et le développement de nouvelles méthodes d'éducation et de formation.
3. Dans cette optique, la FEM accepte son devoir, en tant que partenaire social, de promotion de la formation tout au long de la vie dans le secteur métallurgique car, en tant que partie intégrante de la politique industrielle et de la politique pour l'emploi, elle contribue grandement à renforcer la puissance compétitive de l'Europe dans le monde et à garantir l'investissement dans les ressources humaines. La formation tout au long de la vie permettra à chaque travailleur de préserver et d'accroître sa valeur sur le marché de l'emploi durant toute sa vie professionnelle et renforcera donc l'employabilité, l'adaptabilité et la cohésion des populations européennes. Dans le même temps, elle améliorera la capacité des travailleurs à se défendre et à développer leurs intérêts.
4. La FEM est favorable au développement de l'adaptabilité et de l'employabilité tant des jeunes comme des adultes, dont les travailleurs âgés, du secteur métallurgique, et est d'avis que ce développement dépend considérablement de l'accès à une éducation fondamentale et

à une formation de grande qualité et de la possibilité de mettre à jour les compétences et d'en acquérir de nouvelles tout au long de la vie professionnelle. Même si les systèmes d'éducation et de formation diffèrent d'un pays à l'autre, d'un secteur à l'autre, d'une région à l'autre, nous devons redoubler d'efforts communs pour surmonter ces restrictions comme il se doit. A cet égard, le niveau européen joue un rôle de plus en plus important.

5. La FEM respecte totalement l'accord conclu entre les partenaires sociaux européens au niveau transsectoriel, qui porte sur un cadre d'actions d'acquisition de compétences et qualifications tout au long de la vie. La FEM promouvra ce cadre au niveau européen et dans les Etats membres et invitera les employeurs à se joindre à elle pour mener des actions au niveau sectoriel.
6. La FEM est favorable à une coopération accrue en vue de favoriser les échanges d'expériences et de développer de nouvelles méthodes de mise en œuvre de l'acquisition continue de compétences au niveau de l'entreprise, à la fois en tant qu'outil proactif de renforcement de la compétitivité et en tant qu'instrument permettant d'éviter le chômage en cas de restructuration.
7. La FEM préconise une coopération accrue en matière d'éducation et de formation professionnelle dans le secteur métallurgique, mais elle n'en demeure pas moins consciente qu'il convient d'améliorer la qualité et l'attrait de l'éducation et de la formation professionnelle en Europe. Ceci redorera également le blason du secteur métallurgique.
8. La FEM soutient le renforcement de la dimension européenne de l'éducation et de la formation professionnelle par le biais de l'amélioration de la coopération entre ses organisations affiliées, pour faciliter et promouvoir la mobilité, la coopération inter-institutionnelle, les partenariats et d'autres initiatives transnationales, dans une collaboration souhaitable avec les employeurs dans le cadre d'un dialogue social.
9. La FEM reconnaît que le concept de formation tout au long de la vie comprend une part de responsabilité individuelle et s'engage à soutenir les mesures qui renforcent la motivation des travailleurs pour que la formation tout au long de la vie soit perçue de façon positive comme un atout faisant partie intégrante de la vie professionnelle.
10. La FEM est favorable à toutes les initiatives pertinentes favorisant la transparence, l'information et l'orientation dans le secteur métallurgique européen. Un « passeport de qualification » européen commun, approuvé par les partenaires sociaux et bénéficiant du soutien de la Commission européenne, pourrait jouer un rôle majeur sur un marché du travail international plus intégré.

11. La FEM est favorable à la mobilité professionnelle et géographique de ses membres dans toute l'Europe et œuvre à un meilleur équilibre entre changement et sécurité.
12. La FEM est disposée à préparer un ensemble de niveaux de référence pour les qualifications et/ou les compétences, dont des principes communs d'homologation dans le secteur métallurgique européen, en collaboration avec les partenaires sociaux et les services de la Commission.
13. La FEM salue toutes les initiatives de coopération et de coordination qui tentent de définir des qualifications mutuellement reconnues. Toutefois, la FEM est consciente de toutes les difficultés catégorielles et pratiques de cette approche.
14. La FEM demande à tous ses partenaires sociaux d'assumer leurs responsabilités. La FEM apprécie les initiatives prises en ce sens.
15. Le Conseil européen des ministres de l'Education est invité à prendre en considération les positions des organisations syndicales métallurgistes européennes. La FEM réclame la reconnaissance spéciale du dialogue social sectoriel pour la mise en œuvre de ces positions. A cet égard, la FEM apprécierait que les partenaires sociaux soient invités à développer des positions communes.