

Encourager l'enseignement et la formation professionnels continus dans les industries du métal, de l'ingénierie et des technologies

Une position commune d'industriAll Europe & Ceemet

Bruxelles, 24 novembre 2021

Développer et perfectionner les compétences des travailleurs adultes : l'enjeu des compétences dans les industries du métal, de l'ingénierie et des technologies

Les industries du métal, de l'ingénierie et des technologies [MET] sont confrontées à l'un des grands enjeux des temps modernes dans le domaine des compétences. Ceemet et industriAll Europe sont fermement convaincus que des industries MET solides reposent sur une main d'œuvre qualifiée et que l'enseignement et la formation professionnels est une responsabilité partagée entre les employeurs, les travailleurs et les autorités publiques. Alors que des millions d'emplois dans les industries MET européennes vont être transformés et que les pénuries en matière de compétences (par ex. ingénieurs, soudeurs, experts en TIC, experts hautement qualifiés) perdurent depuis longtemps, le développement et le perfectionnement des compétences des travailleurs à travers l'enseignement et la formation professionnels continus (EFPC) tout au long de leur carrière doivent être renforcés de toute urgence pour tous.

Dans toute l'Europe, la double transition écologique et numérique, qui a été accélérée par la crise de la COVID-19, met les entreprises et les travailleurs des industries MET face à un changement d'une ampleur et à un rythme sans précédent. L'enjeu pourrait être encore plus grand pour les secteurs MET qui ont été particulièrement durement frappés par la pandémie en même temps que par le changement structurel (automobile, aérospatial et d'autres tout au long de leur chaîne d'approvisionnement). Si elle n'est pas correctement anticipée et gérée, la transformation des industries MET pourrait mettre en danger les entreprises et les emplois avec un risque de perdre les savoir-faire stratégiques. Ceci n'est pas une option. A ce jour, malgré les énormes besoins en développement et perfectionnement des compétences, seule une minorité de travailleurs adultes prennent part à des formations. A titre d'exemple, en 2019¹, dans l'UE, 10,8 % des adultes ont participé à un programme dans le cadre d'un apprentissage tout au long de la vie. Ce chiffre a à peine évolué au cours des 15 dernières années et a même chuté à 9,2 % en 2020². En outre, des disparités importantes se cachent derrière ce chiffre global car l'EFPC ne bénéficie pas à ceux qui en ont le plus besoin, qu'il s'agisse des travailleurs vulnérables ou des PME. Même si les industries MET sont au-

¹ Note : l'apprentissage au travail fait également partie de l'apprentissage tout au long de la vie et pourrait ne pas être repris dans les statistiques.

² Voir [les statistiques d'Eurostat sur l'apprentissage des adultes](#) et la [Communication de la Commission européenne sur un espace européen de l'éducation](#).

dessus de cette moyenne³, le développement et le perfectionnement des compétences des travailleurs dans le cadre de l'EFPC doit être renforcé.

L'UE s'est fixé des objectifs ambitieux pour pallier ce fossé de compétences, qui sinon va continuer de se creuser. D'ici à 2025, 50 % de la population adulte (25-64 ans) devrait participer à un apprentissage chaque année (selon [la nouvelle stratégie européenne pour les compétences de 2020](#)). Ce pourcentage doit passer à au moins 60 % de tous les adultes d'ici à 2030 (conformément au [pilier européen des droits sociaux de 2017](#)). Des efforts sans précédent ont été réalisés pour accroître les opportunités et le montant des fonds européens disponibles pour le développement des compétences en Europe dans le cadre des programmes ESF+, Erasmus+, NextGenerationEU, ainsi que dans le cadre de la facilité pour la reprise et la résilience. IndustriAll Europe et Ceemet saluent ces nouvelles initiatives de l'UE car l'EFPC est fondamental pour garantir un haut niveau d'employabilité et permettre aux entreprises de rester innovantes, compétitives et prêtes pour l'avenir. Un EFPC de qualité tout au long de la carrière professionnelle favorise des parcours pérennes et facilite les transitions professionnelles, afin de maintenir la base de compétences nécessaire dans les industries MET. Toutefois, ces initiatives risquent de ne pas atteindre les objectifs visés si elles ne sont pas associées à trois éléments que IndustriAll Europe et Ceemet considèrent comme des priorités : 1/ un cadre favorable, 2/ des politiques stratégiques en matière de compétences 3/ des formations attrayantes et de qualité tout au long de la carrière.

Priorité #1 : un cadre propice pour soutenir un EFPC pour tous

Les partenaires sociaux doivent en premier lieu être activement impliqués dans la **gouvernance des systèmes d'enseignement et de formation** dans le plein respect des systèmes nationaux. Etant les mieux placés pour connaître les besoins des travailleurs et des entreprises, les partenaires sociaux MET aux niveaux national, régional et local doivent être en mesure de jouer un rôle dans la conception des profils professionnels et le développement correspondant de cours, de programmes de formation et de cursus afin que ces derniers correspondent aux besoins de notre secteur en pleine évolution. La récente plateforme EFPC dans les industries MET en Italie en est un bon exemple.

Le dialogue social sectoriel est également un instrument fondamental pour faciliter l'échange d'informations et de meilleures pratiques à tous les niveaux.

Les efforts de financement seront toutefois inutiles si l'accès à la formation n'est finalement pas facilité pour chaque travailleur dans toutes les entreprises MET. Les employeurs et les travailleurs s'engagent en faveur du développement et du perfectionnement des compétences. L'EFPC lié au poste de travail est une responsabilité partagée entre les employeurs et les travailleurs. Les autorités publiques devraient soutenir les PME dans le développement d'initiatives de qualification appropriées. Les travailleurs ont la responsabilité individuelle de se former pour développer leurs compétences et aptitudes alors que les employeurs ont la responsabilité d'investir dans le développement et le perfectionnement des compétences de leur main d'œuvre. Des mesures de soutien spécifiques ainsi que des mesures adaptées aux PME et aux travailleurs vulnérables avec un

³ Les entreprises MET et leurs travailleurs utilisent l'EFPC depuis des décennies

plus grand besoin de formation – un grand nombre d’entre eux ont été durement touchés par la crise de la COVID-19 et restent dans une situation très incertaine – devront être mis en place pour atteindre les objectifs de l’UE en matière de formation.

En effet, alors que les employeurs et les salariés assument en grande partie le financement, des investissements durables dans des systèmes d’EFPC pérennes et leur financement doivent être renforcés. Dans cette optique, les différents fonds de l’UE disponibles, y compris ceux de la facilité pour la reprise et la résilience dédiés au développement des compétences, doivent être utilisés par tous les pays pour relever l’enjeu du développement et du perfectionnement des compétences dû en autres à la transition écologique et numérique. Un débat plus large sur la manière d’allouer des budgets conséquents à la formation nécessaire de millions de travailleurs doit avoir lieu dès que possible entre les autorités publiques et les partenaires sociaux à tous les niveaux pertinents. Les partenaires sociaux devraient en conséquent être impliqués dans les discussions et le déploiement des plans nationaux de relance dans le domaine des compétences.

La réussite des initiatives en matière d’EFPC se mesure aux emplois de qualité qu’elles contribuent à créer dans des industries prospères. Nous avons besoin d’une base industrielle et d’un secteur manufacturier solides en Europe avec des perspectives d’emplois favorables qui attirent des travailleurs qualifiés et incitent à des efforts de perfectionnement et de développement des compétences. **Des politiques d’accompagnement portant sur l’industrie et l’emploi sont en conséquent tout autant nécessaires que des politiques en matière de compétences.**

Priorité #2 : politiques nationales, sectorielles et d’entreprise stratégiques en matière de compétences

La conception de politiques en matière de compétences, qui peuvent véritablement soutenir les industries MET doit être étroitement liée aux besoins des secteurs et des entreprises. Une veille des compétences – c’est-à-dire l’anticipation des besoins en compétences – est une étape fondamentale impliquant les partenaires sociaux à tous les niveaux : dans les entreprises ; au niveau local/régional/national, notamment en lien avec les stratégies de spécialisation intelligentes ; et au niveau européen, dans le cadre des partenariats sectoriels soutenus par l’UE (tel que la stratégie pour une coopération sectorielle sur les compétences ou les pactes pour les compétences auxquels industriAll Europe et Ceemet participent en tant que partenaires). Il convient là aussi d’accorder une attention particulière aux PME qui souvent ne disposent pas des mêmes ressources que les grandes entreprises pour réaliser une planification stratégique prospective des compétences.

La conception de politiques en matière de compétences qui peuvent véritablement soutenir les industries MET doit être étroitement liée aux besoins des travailleurs. Des conseils et un accompagnement professionnel personnalisés sont des éléments fondamentaux qui encouragent les travailleurs à prendre part à des activités d’apprentissage dans le cadre d’un cycle de développement des compétences personnalisé contribuant à des emplois de qualité. Les partenaires sociaux jouent un rôle fondamental dans la sensibilisation à l’importance de la formation ainsi que dans les conseils, l’accompagnement et l’orientation professionnelle des travailleurs, en ciblant en particulier les travailleurs peu qualifiés.

Une évaluation régulière des compétences individuelles des travailleurs dans le cadre d'une approche de développement des compétences pour un apprentissage tout au long de la vie est également pertinente pour identifier les futurs besoins en compétences dans les entreprises des industries du métal, des technologies et de l'ingénierie. Organiser l'évaluation des compétences acquises par les travailleurs est en conséquent une première étape à laquelle doit suivre d'urgence une amélioration de la reconnaissance de l'apprentissage au travail et de la validation des formations formelles et non formelles.

Ceemet et industriAll Europe défendent depuis longtemps le fait que l'EFPC, y compris l'EFPC pour les travailleurs adultes aux différentes étapes de leur carrière, ne peut être amélioré que par **une coopération étroite entre les prestataires d'EFPC et l'industrie**. Un tel partenariat peut permettre d'améliorer la capacité de réaction des systèmes d'EFPC car des programmes de formation flexibles et rapidement adaptables qui répondent aux besoins du marché du travail, peuvent être élaborés de manière conjointe. Les prestataires d'EFPC peuvent également largement profiter d'un lien plus étroit avec les entreprises MET, y compris avec les partenaires sociaux à tous les niveaux, parce que ces derniers apportent à ces instituts de formation et à leurs apprenants un accès unique aux dernières technologies et contribuent à former leurs propres formateurs. Ceemet et industriAll Europe saluent en conséquent les initiatives visant à encourager cette coopération, telles que les plateformes européennes des centres d'excellence professionnelle qui aident à mutualiser les ressources et les savoir-faire entre les entreprises et les prestataires d'EFPC d'un même secteur.

Priorité #3 : proposer des formations à la fois attrayantes et de qualité

Améliorer l'attrait de l'EFPC, notamment auprès des travailleurs adultes, a toujours été une priorité pour industriAll Europe et Ceemet. **Il convient de développer des formes innovantes et flexibles de formations dans les entreprises** car elles encouragent les travailleurs à s'engager dans des activités d'apprentissage et aident les entreprises à transformer en un environnement d'apprentissage tout au long de la vie. Des formats de formation créatifs tels que des apprentissages pour adultes, des cours en ligne, des apprentissages mixtes, des formations divisées en modules ou données en d'autres langues que la ou les langues nationales peuvent compléter de manière utile les formats d'apprentissage traditionnels. Les régimes de chômage partiel, là où ils sont encore appliqués, peuvent également être combinés avec des mesures de formation. L'EFPC initial, l'EFPC continu ainsi que l'enseignement supérieur devraient être considérés comme faisant partie d'un ensemble unique de parcours de formation qui sont liés, et entre lesquels les apprenants peuvent passer facilement de l'un à l'autre. Il faut donc améliorer la perméabilité entre l'EFPC et l'enseignement supérieur et mettre en place des passerelles entre les programmes de formation.

Dans ce contexte, il convient de soutenir les PME et leurs travailleurs dans le développement d'un EFPC attrayant, y compris des initiatives de formation adaptées.

Le développement de formes attrayantes de formations ne doit pas se faire au prix de la qualité des formations. L'EFPC doit ainsi se concentrer sur les résultats de l'apprentissage, et si possible, mener à une qualification complète reconnue par la **certification des compétences acquises dans le cadre d'un système de reconnaissance transparent et clair qui permet une comparabilité**. Des micro-justificatifs

peuvent donc uniquement faire partie d'un cursus de formation global qui vise à offrir une qualification pleinement reconnue.

La demande de compétences numériques et vertes de base, intermédiaires et avancées augmente fortement car elle suit l'accélération de la double transition numérique et écologique. Le besoin en compétences transversales non-techniques telles que, par exemple, la pensée analytique, le travail d'équipe, l'esprit d'innovation et la capacité à apprendre. Les compétences techniques ne doit cependant pas être négligé car elles sont tout aussi nécessaires que les compétences techniques.

Des beaux discours à la réalité : la feuille de route de mise en œuvre d'industriAll Europe et de Ceemet

Comment mettre en pratique les principes fondamentaux d'industriAll Europe et de Ceemet ? Le développement des compétences est une responsabilité partagée entre les employeurs, les travailleurs et leurs syndicats et les gouvernements. Si les travailleurs et les entreprises ne possèdent pas le bon éventail de compétences, la compétitivité et la cohésion sociale sont menacées. En conséquence, Ceemet et industriAll Europe :

- **Appellent les décideurs politiques** à faire de l'EFPC pérenne une priorité de leurs plans de relance et à y consacrer les fonds correspondants dans le cadre de leurs stratégies nationales pour les compétences. Les Etats membres doivent augmenter de manière significative leur investissement financier dans l'EFPC en utilisant tous les instruments possibles de l'UE. Les partenaires sociaux doivent être pleinement impliqués tout au long du processus, y compris dans les discussions sur le chapitre sur les compétences dans les stratégies de relance nationales. L'implication des partenaires sociaux passe par un véritable dialogue avant de prendre des décisions finales et va donc au-delà d'une simple consultation.
- **Recommandent aux partenaires sociaux** de promouvoir, dans le périmètre de leurs responsabilités, l'EFPC, y compris au niveau de l'entreprise. Des efforts conjoints doivent être entrepris pour mieux informer les travailleurs concernant les offres de formations et leur proposer un accompagnement professionnel. Les partenaires sociaux sont encouragés à exploiter au mieux les négociations collectives et le dialogue social sur la planification de l'emploi et des compétences et sur les mesures de formation correspondantes. L'EFPC doit être considéré comme une responsabilité partagée.
- **S'engagent à s'impliquer** pleinement dans les initiatives au niveau de l'UE. Ceemet et industriAll Europe et leurs membres participent déjà à plusieurs plans pour la coopération sectorielle sur les compétences (automobile et projet à venir sur la mobilité) et à des pactes sectoriels pour les compétences (industries automobile et aérospatiale). Ceemet et industriAll Europe continueront à saisir chaque opportunité de faire entendre la voix des partenaires sociaux des industries du métal, de l'ingénierie et des technologies dans les futurs débats de l'UE sur l'EFPC.

IndustriAll Europe, Ceemet et les organisations syndicales et patronales respectives au niveau national confirment être prêts à relever les enjeux de l'apprentissage des adultes et de l'EFPC pour garantir l'avenir des industries du métal, de l'ingénierie et des technologies solides.

A PROPOS

[Ceemet](#)

Le **Conseil des employeurs européens du métal, de l'ingénierie et des technologies** est l'organisation patronale européenne représentant les intérêts des industries du métal, de l'ingénierie et des technologies. À travers ses organisations nationales affiliées, elle représente 200 000 entreprises en Europe. La grande majorité d'entre elles sont des PME, qui fournissent plus de 35 millions d'emplois directs et indirects.



@Ceemet

[IndustriAll European Trade Union](#)

IndustriAll European Trade Union est la voix de 7 millions de travailleurs et de travailleuses des chaînes d'approvisionnement des secteurs de la fabrication, des mines et de l'énergie à travers l'Europe. Notre objectif est de protéger et de faire progresser les droits des travailleurs.



@industriAll_EU