



FAIRE DE LA FORMATION UNE RÉALITÉ POUR DES EMPLOIS DE QUALITÉ DANS LES INDUSTRIES EUROPÉENNES

12-13 MARS À ZAGREB

DOCUMENT DE RÉFLEXION

INTRODUCTION

C'est à juste titre que la Commission européenne a mis en lumière l'urgence de remédier aux pénuries de compétences en Europe en décrétant 2023 l'Année européenne des compétences. Cette prise de conscience est un bon point de départ, mais les solutions pour relever les défis se font attendre, en particulier si les réponses proposées ne s'attaquent pas à la cause profonde du problème.

Malheureusement, le paquet « Compétences et talents » (y compris la nouvelle législation) présenté par la Commission pour s'attaquer au défi croissant des pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE ne répond pas à l'objectif fixé. Ce paquet propose une solution de facilité prônée par les employeurs qui se concentre sur le recrutement de travailleurs migrants en Europe sans pour autant garantir l'égalité de traitement sur le marché du travail. IndustriAll Europe appelle à des solutions à long terme fondées sur la politique industrielle, les politiques actives du marché du travail, l'éducation et la formation, et les négociations collectives.

Le marché du travail européen a déjà été touché par des pénuries de compétences au cours des dernières décennies, mais les appels des syndicats à trouver des solutions ont souvent été ignorés par les décideurs politiques. La situation dans laquelle l'Europe se trouve actuellement est le résultat de politiques inadéquates qui ne s'attaquent aux causes profondes des pénuries, à savoir l'absence d'emplois de qualité et d'une garantie d'un droit à la formation pour les travailleurs.



La mobilité intra-européenne entraîne déjà une fuite massive des cerveaux en Europe de l'Est et du Sud et menace de creuser l'écart déjà important entre les États membres. La liberté de circulation doit également être associée à une « liberté de séjour », honorant ainsi la promesse européenne de cohésion et de convergence ascendante. Un raisonnement similaire s'applique à la migration des pays tiers, qui risque fortement d'aggraver la fuite des cerveaux dans les pays du Sud, sans oublier la protection insuffisante dont bénéficient les travailleurs migrants sur le marché du travail européen. Les syndicats insistent sur le fait d'associer la migration de main-d'œuvre à une réglementation claire qui protège les travailleurs migrants de l'exploitation et garantit un salaire égal pour un travail égal.

Dans sa dernière prise de position sur le sujet, industriAll Europe fournit une analyse approfondie de la question. Nous demandons une hausse des salaires et une amélioration des conditions de travail pour remédier aux pénuries, ainsi qu'un droit à la formation pour les travailleurs afin d'assurer le développement et le perfectionnement des compétences dans la perspective de la double transition verte et numérique. La double transformation est le véritable nœud du problème : d'une part, les pénuries de compétences risquent d'être le talon d'Achille de la transition, mettant en péril sa réussite, tandis que la double transition ne fera qu'aggraver la crise de pénuries de compétences.

L'Année européenne des compétences vient à point nommé, car nous nous trouvons à un tournant décisif où il est urgent de mener à bien la double transition verte et numérique. En marge des élections européennes de cet été, la Commission européenne doit trouver la volonté politique d'aller au-delà des « solutions de facilité », et soumettre des propositions qui puissent réellement faire la différence pour améliorer les conditions de travail et garantir l'accès à la formation aux travailleurs afin de combler la pénurie de compétences. Il est grand temps de prendre des mesures concrètes pour mettre en œuvre le Socle européen des droits sociaux, dont le premier principe est celui du droit à la formation, et de se rapprocher de l'objectif du plan d'action sur le Socle européen des droits sociaux, à savoir atteindre au moins 60% d'adultes participant à des activités de formation chaque année d'ici à 2030.

Cette conférence vise à développer des outils pour les syndicats et à partager les meilleures pratiques pour garantir le développement et le perfectionnement des compétences, dans le but de maintenir l'employabilité dans le contexte de la transition. En outre, nous souhaitons rassembler des représentants syndicaux, des décideurs politiques et des experts afin d'évaluer la réalité de la formation sur le terrain dans les entreprises à travers l'Europe et de discuter des solutions pour remédier aux pénuries de compétences.

OÙ ET QUAND ?

L'atelier « **Faire de la formation une réalité pour des emplois de qualité dans les industries européennes** » se déroulera sur un jour et demi les 12 et 13 mars 2024 à Zagreb, Croatie (hôtel Dubrovnik).

Les participants auront l'opportunité d'échanger sur la réalité de la formation dans les entreprises dans le cadre d'un atelier diversifié comprenant : deux tables rondes, des groupes de travail, des échanges et une session plénière interactive. Ensemble, nous discuterons des meilleures stratégies syndicales à adopter pour garantir un droit à la formation pour les travailleurs et nous développerons des outils syndicaux pour faire pression en faveur d'un tel droit à tous les niveaux.

COMMENT ?

Deux tables rondes pour évaluer la réalité de la formation dans les entreprises et la manière dont des emplois de qualité et un droit à la formation peuvent favoriser la cohésion européenne et assurer une transition juste et une numérisation équitable

PREMIÈRE TABLE RONDE

Promouvoir des emplois de qualité et un droit à la formation pour renforcer la cohésion en Europe

Un rapide coup d'œil aux derniers rapports d'Eurofound, de l'OECD, du FMI, du CEDEFOP et de la Commission Européenne montre que la mauvaise qualité des emplois et le manque d'attrait sont les principales causes du taux record d'emplois vacants. Le CEDEFOP va même jusqu'à dire que tous les secteurs où les salaires sont faibles et les conditions de travail mauvaises sont confrontés à des problèmes de pénuries. Près de 70% des entreprises font état de pénuries de compétences, mais ne font pas le lien avec le manque de formation sur le lieu de travail et l'absence de mesures incitatives pour attirer et retenir les travailleurs. Cette tendance est confirmée par une récente étude de l'ETUI sur les taux d'emplois vacants et les salaires menée dans 22 pays de l'UE : les secteurs où les pénuries de main-d'œuvre sont les plus importantes rémunèrent en moyenne 9% de moins que les secteurs où il est plus facile de recruter.

Résoudre le problème par la migration de main-d'œuvre comme « solution de facilité » prônée par les employeurs, au lieu d'investir dans les emplois et la formation de qualité dans l'ensemble de l'UE, ne fera que creuser l'écart entre les pays de l'UE. Selon l'enquête d'Eurofound, la Roumanie, la Hongrie, la République tchèque et la Slovaquie sont les pays où les employeurs rencontrent le plus de difficultés à retenir leurs travailleurs dans les secteurs industriels. Ces pays ont pour point commun une mobilité intra-européenne particulièrement élevée. Ces difficultés sont moins importantes en Suède, au Danemark, en Finlande, au Luxembourg et en Irlande. Qui plus est, la migration de main-d'œuvre n'est pas une solution durable car de nombreux pays font état d'une pénurie de profils d'emploi similaires avec différents niveaux de compétences (opérateurs de machines, professionnel STIM, etc.). Par ailleurs, opter pour la migration de main-d'œuvre sans garantie d'égalité de traitement pour tous les travailleurs menace d'accroître le dumping social, voire l'exploitation.

Cette table ronde réunit des décideurs politiques, experts et représentants syndicaux pour discuter de la façon dont les pays d'Europe remédient actuellement aux pénuries de compétences. Nous aurons l'occasion d'en apprendre davantage sur la réalité du terrain en Hongrie et en Croatie, ainsi que sur les récentes recherches menées par le CEDEFOP. En outre, un représentant de la Commission européenne présentera les projets à venir pour répondre à ces problématiques complexes dans le cadre de l'Année européenne des compétences.



DEUXIÈME TABLE RONDE

Un droit à la formation pour une transition juste et une transformation numérique équitable : que pouvons-nous attendre du niveau européen ?

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : l'alliance européenne pour les batteries révèle que quelque 800 000 travailleurs ont besoin d'un développement ou d'un perfectionnement des compétences à travers la chaîne de valeur afin de pouvoir atteindre les ambitions de l'UE pour les batteries. Selon une étude menée par le Boston Consulting Group pour la plateforme européenne pour l'électromobilité, 2,4 millions de travailleurs de l'automobile devront être requalifiés d'ici 2030. Enfin, n'oublions pas que 25 millions de travailleurs des secteurs manufacturier, minier et de l'énergie auront besoin de développer ou de perfectionner leurs compétences pour répondre aux enjeux de la double transition verte et numérique dans la prochaine décennie, car les emplois évoluent, certains disparaissent et d'autres sont créés.

Ces chiffres sont la preuve même qu'il est impossible de remédier aux pénuries de compétences en misant essentiellement sur la migration de main-d'œuvre. Les politiques publiques, un dialogue social fort et des négociations collectives sont la réponse au problème. L'Europe a besoin d'associer le financement public et les incitations fiscales à des conditionnalités sociales, à l'instar de la loi américaine de réduction de l'inflation (Inflation Reduction Act), qui impose des obligations de formation, le respect des négociations collectives et la création de places d'apprentissages pour les entreprises bénéficiant d'un soutien public.

En outre, nous constatons que dans les pays où les partenaires sociaux collaborent étroitement, comme en Suède, les conventions collectives majeures sont transposées en loi afin de garantir que les acteurs publics et privés s'associent aux partenaires sociaux pour répondre aux besoins en matière de compétences. Aux Pays-Bas, les partenaires sociaux du secteur métallurgique ont uni leurs forces pour remédier aux pénuries de compétences. Nous avons besoin de plus d'exemples similaires.

Durant cette table ronde, les participants auront la possibilité d'échanger avec les intervenants de la Confédération syndicale européenne et du Parlement européen. Nous discuterons des méthodes pour faire du droit à la formation une réalité dans toutes les entreprises à travers l'Europe afin de mener la double transition. Nous débattons également du rôle que peuvent jouer les décideurs politiques européens pendant le prochain mandat.

COMMENT ?

Session en groupes de travail, discussion et session plénière interactive

I. GROUPES DE TRAVAIL POUR APPROFONDIR NOS ÉCHANGES (SESSION 2)

Les participants sont invités à participer à l'un des trois groupes de travail afin d'approfondir les échanges entre les membres de différents pays. Cette session aura lieu après la première table ronde. Ces groupes de travail offriront aux participants un espace de discussion pour réfléchir aux conclusions de la table ronde et partager leurs expériences au niveau national. Ces discussions se concentreront sur la réalité du terrain et les défis liés à la mise en œuvre d'un droit à la formation et à la garantie d'emplois de qualité.

Les participants intéressés sont invités à trouver leur nom sur la liste de répartition des groupes de travail. Les modérateurs présenteront des questions directrices et feront ensuite un rapport en plénière.

II. SESSION EN GROUPES DE TRAVAIL POUR ÉTUDIER LES MEILLEURS EXEMPLES (SESSION 3)

Les participants pourront choisir de participer à l'un des deux groupes de travail, pendant lesquels ils pourront en apprendre davantage sur deux approches différentes pour garantir l'accès des travailleurs à la formation afin d'améliorer leur employabilité dans le cadre de la double transition.

Le premier groupe de travail portera principalement sur l'accord sectoriel dans le secteur métallurgique en Allemagne (« accord pour l'avenir »). Cet accord définit un cadre au niveau sectoriel qui garantit le droit à la formation pour les travailleurs et qui peut être adapté au niveau de l'entreprise pour anticiper le développement et le perfectionnement des compétences selon l'impact de la double transition sur chaque entreprise. Il sera également question de l'exemple de la Suède, où deux accords majeurs ont été transposés en lois pour répondre aux besoins en matière de compétences. L'exemple suédois est novateur car il garantit un accès à l'éducation et à la formation à long terme avec un niveau très élevé de compensation.

Le deuxième groupe se concentrera sur le rôle que peuvent jouer les autorités publiques pour encourager la formation. L'exemple du FOREM en Belgique démontre clairement comment les autorités publiques peuvent contribuer à garantir la formation et à répondre aux besoins en apportant les compétences demandées. Cet exemple sera complété par l'exemple de l'observatoire régional en Asturies (Espagne), dont les représentants expliqueront comment l'observatoire contribue à garantir l'accès des travailleurs à la formation dans la perspective d'une transition juste dans l'une des régions d'Europe les plus touchées par la transition verte.

III. DISCUSSION POUR ÉTUDIER LES NOUVELLES APPROCHES : L'ACCORD SUR LA SEMAINE DE QUATRE JOURS CHEZ LAMBORGHINI

En décembre 2023, Lamborghini, la FIOM-CGIL et la FIM-CISL ont signé un accord d'entreprise historique pour 2023-2026. Cet accord prévoit une alternance entre la semaine de cinq jours et la semaine de quatre jours pour les travailleurs de la production sans baisse salariale. Les participants auront la possibilité d'en apprendre davantage sur cet accord et les difficultés rencontrées pour parvenir à mettre en place la semaine de quatre jours.

L'exemple italien fait écho aux articles d'industriAll Europe sur le temps de travail. La réduction du temps de travail est probablement une partie de la réponse à l'intensification du travail induite par les nouvelles technologies. Il est également essentiel de remédier aux pénuries de compétences qui affectent les secteurs où les changements écologiques et numériques sont les plus rapides. Le temps libre peut être consacré à la formation. La réduction du temps de travail peut également contribuer à attirer des jeunes qualifiés dans des secteurs qui peinent à rivaliser pour recruter des travailleurs dotés de compétences numériques. Mise en œuvre adéquatement, la réduction du temps de travail peut donc être bénéfique pour tout le monde : un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les travailleurs et une main-d'œuvre qualifiée et plus productive pour les entreprises.

IV. SESSION PLÉNIÈRE INTERACTIVE POUR RÉPERTORIER LES INITIATIVES EN EUROPE (SESSION 4)

Cette session interactive a pour objectif de cartographier la réalité de la formation sur le terrain dans les entreprises en Europe. Sous la conduite de notre modérateur, les participants pourront partager la réalité de la situation dans leur secteur en termes de formation. Force est de constater que la plupart des formations dispensées dans les entreprises sont des modules obligatoires sur la santé et sécurité. Cependant, la formation destinée au développement des compétences des travailleurs est très souvent limitée, voire inexistante. Ensemble, nous étudierons les bons et mauvais exemples de formation pour garantir l'employabilité dans le contexte de la double transition des secteurs industriels en Europe. Les participants recevront à l'avance une série de questions afin de préparer cette session.

PROJET DE PROGRAMME

Atelier sur la formation pour une Transition Juste

JOUR 1 12 MARS 2024, 09h00 - 17h00

09:00 Enregistrement

09:30 **Bienvenue par Isabelle Barthès**, Secrétaire générale adjointe, industriAll Europe

09:40 **SESSION 1**
Renforcer la cohésion en Europe en promouvant des emplois de qualité et un droit à la formation

Table ronde animée par Isabelle Barthès, Secrétaire générale adjointe, industriAll Europe

- Kristīne Krivmane, Team Leader - Année européenne des compétences, Direction générale pour l'emploi, les affaires sociales et l'inclusion
- Giovanni Russo, expert, CEDEFOP
- Sunčica Brnardić, Secrétaire exécutive pour le droit du travail et le droit social, Union des syndicats autonomes de Croatie
- Balázs Bábel, vice-président, fédération syndicale hongroise des métallurgistes (VASAS)

Session Q&R

11:00 Pause-café

11:30 **SESSION 2**
Groupes de travail : Examiner la réalité des secteurs industriels européens
Groupe de travail I
Groupe de travail II
Groupe de travail III

12:30 **Rapport en plénière**

13:00 Déjeuner

14:00

SESSION 3

Faire de la formation une réalité : un rôle pour les syndicats

Groupes de travail : pratiques innovantes en matière de formation pour réaliser la double transition

Introduction par Patricia Velicu, Responsable de la politique de coordination collective et de la politique sociale, & **deux groupes de travail au choix:**

Groupe de travail I : meilleurs exemples d'accords sectoriels sur la formation en Allemagne (accord pour le futur) et en Suède (accords transposés en lois)

- Nick Woischneck, secrétaire politique, IG Metall NRW, ATLAS plateforme sur la transformation automobile
- Eva Franzén Marong, permanente syndicale, Unionen

Groupe de travail II : rôle des pouvoirs publics en facilitant la formation avec l'exemple de la Belgique (FOREM, Wallonie) et rôle des observatoires régionaux avec l'exemple des Asturies

- Isabelle Michel, conseillère emploi-formation-classification, Service d'études (MWB-FGTB)
- Sébastien Lemaitre, Expert Aides publiques et incitants financiers, Office wallon de l'emploi et de la formation (FOREM)
- Maria Belarmina Diaz Aguado, directrice de l'énergie, des mines et de la relance, Gouvernement de la principauté des Asturies
- Carlos Garcia Sanchez, directeur de la Fondation de l'énergie des Asturies (FAEN)

15:10

Rapport en plénière & Q&R

15:30

Pause-café

16:00

DISCUSSION

Discussion : réduire le temps de travail pour que la formation permette de réaliser la double transition ?

L'accord sur la semaine de 4 jours chez Lamborghini, Italie

- Mario Garagnani, FIOM, chef de délégation lors des négociations de l'accord
-

16:45

Conclusions

Fin de la première journée

19:30

Dîner de groupe

JOUR 2 13 MARS 2024, 9h00 – 12h45

09:00

SESSION 4

Cartographier la réalité de la formation pour garantir l'employabilité dans le contexte de la double transition des secteurs industriels en Europe

Session interactive animée par Jeff Bridgford : répertorier les initiatives de formation dans nos industries en Europe

Les participants sont invités à expliquer brièvement la réalité de la formation dans leurs secteurs en répondant aux questions qu'ils ont reçues à l'avance.

10:30

Pause-café

11:00

SESSION 5

Un droit à la formation pour une transition juste et une transformation numérique équitable : que pouvons-nous attendre du niveau européen ?

Discussion animée par Patricia Velicu avec :

- Ben Lennon, Conseiller, CES
- João Albuquerque, membre du Parlement européen, S&D Portugal

Q&R

12:00

Prochaines étapes : décider des actions à mener
Session animée par Jeff Bridgford, Expert syndical

12:30

Conclusions

12:45

Fin de l'atelier

