

Favoriser la formation, le développement et le perfectionnement des compétences pour tous les travailleurs

Recommandations aux coordinateurs et membres de CEE/SE pour des actions syndicales dans les entreprises multinationales

Bruxelles, janvier 2024

Ce document est un guide informatif à l'attention des représentants des travailleurs au sein des comités d'entreprise européens (CEE), des comités transnationaux d'entreprises avec le statut de Société européenne (*Societas Europaea* – SE), ainsi qu'à l'attention des coordinateurs d'industriAll Europe les assistant, sur le rôle qu'ils peuvent jouer pour favoriser le dialogue sur l'enseignement et la formation professionnels [EFP], ainsi que sur les politiques de développement et de perfectionnement de compétences dans leurs entreprises multinationales.

EFP, développement et perfectionnement des compétences : pourquoi l'action syndicale s'impose-t-elle aujourd'hui ?

Partout en Europe, nos industries sont confrontées à une transformation d'une ampleur et d'un rythme jamais observés auparavant, sous l'effet combiné de la transition verte et numérique et d'une concurrence commerciale mondiale sans merci, alors qu'elles se remettent à peine des durs impacts de la pandémie de COVID-19. D'après les estimations, 25 millions d'emplois et de compétences industriels vont être transformés, déplacés ou supprimés au cours des années à venir¹, tandis que des pénuries de compétences de longue date (par exemple, les soudeurs, les experts en TIC, les ingénieurs) ne sont toujours pas résorbées dans des secteurs qui ont de surcroît du mal à attirer la jeune génération de travailleurs (hautement) qualifiés.

Une main-d'œuvre qualifiée composée de travailleurs dotés du savoir-faire stratégique nécessaire pour répondre aux besoins de l'avenir reste cependant la pierre angulaire de l'employabilité à long terme des travailleurs, mais aussi de la solidité et de la compétitivité des entreprises qui proposent des emplois de qualité et de bons salaires. Ne pas investir dans le développement des compétences nuirait à la productivité et à la compétitivité des industries européennes. Il est urgent de renforcer les politiques de développement et de perfectionnement des compétences basées sur l'enseignement et la formation professionnels continus tout au long de la carrière afin de ne laisser personne pour compte alors les industries sont en pleine mutation².

¹ Voir le [Manifeste pour une transition juste](#) d'industriAll Europe.

² Voir la prise de position d'industriAll Europe de 2023 « *Il est urgent d'investir dans les travailleurs, la formation et les emplois de qualité pour assouplir le marché du travail et remédier aux pénuries* », en [anglais](#), [français](#), [allemand](#).



Plaider en faveur d'une action concernant les politiques de formation et le développement des compétences à un niveau transfrontalier peut sembler inhabituel étant donné que ce sont des politiques élaborées et gérées au niveau national. Le traité de l'UE, par exemple, n'accorde aucune compétence relative à l'adoption d'une législation européenne contraignante dans ce domaine, qui reste une prérogative des États membres. Les systèmes nationaux d'EFP et de développement des compétences, y compris leur financement, varient fortement d'un pays à l'autre. Les partenaires sociaux, y compris les syndicats, jouent déjà un rôle dans l'élaboration, la mise en œuvre et la gouvernance des systèmes d'EFP dans bon nombre de pays où les politiques de compétences et de formation sont guidées par le dialogue social, par exemple lorsque les compétences et l'EFP sont un sujet de négociation entre employeurs et syndicats au niveau sectoriel et/ou de l'entreprise.



Sur son site internet, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle [CEDEFOP] propose une description de chacun des systèmes nationaux d'EFP existants dans l'UE, dans toutes les langues de l'Union. Voir : <https://www.cedefop.europa.eu/fr/countries>

Malgré cette prérogative nationale, et au vu des préoccupations croissantes liées au risque de perdre l'un des principaux atouts compétitifs de l'Europe si le défi des compétences n'est pas relevé, l'Union européenne a drastiquement augmenté son activité ces dernières années afin de promouvoir et de soutenir des politiques en matière de compétences plus efficaces et plus ambitieuses. En 2017, le socle européen des droits sociaux a rappelé que le droit à la formation et l'accès à l'enseignement et à la formation professionnels et continus est un droit fondamental.

RÉFÉRENCE

(2017) SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

Chapitre I - Égalité des chances et accès au marché du travail - 01 - Éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie

Toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.

En 2020, la Commission européenne a publié sa nouvelle « stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience »³, qui englobe

³ Des informations sur la Stratégie européenne en matière de compétences sont disponibles sur le [site internet de la Commission européenne](#).



12 actions visant à soutenir les stratégies nationales en matière de compétences et à développer l'EFPP dans le but d'atteindre les objectifs ambitieux suivants d'ici 2025 :

- 50 % des adultes participant à une formation chaque année (contre 38 % en 2016)
- 70 % des adultes possédant au moins des compétences numériques de base (contre 56 % en 2019).

Ce plan d'action de l'UE est assorti d'un budget substantiel de plus de 80 millions d'euros mis à la disposition des États membres, en complément des ressources financières affectées à la Facilité pour la reprise et la résilience visant à soutenir l'investissement dans les stratégies nationales en matière de compétences. Plusieurs recommandations (non contraignantes) ont également été adoptées par l'UE afin de guider les États membres concernant les politiques et les instruments efficaces pour le développement et le perfectionnement des compétences des travailleurs⁴. Outre l'action de l'UE ciblant les États membres, des fonds européens ont également été mis à disposition pour soutenir les efforts des parties prenantes sectorielles visant à encourager le développement et le perfectionnement des compétences dans leurs régions et leurs entreprises (voir le [pacte européen pour les compétences](#) qui rassemble des associations sectorielles, des prestataires d'EFPP, des experts en formation et des partenaires sociaux pour cartographier les besoins en compétences et mettre en œuvre des actions de formation dans 14 secteurs). L'[Alliance européenne pour l'apprentissage](#) (initiée par les partenaires sociaux européens et menée depuis 2013 par la Commission européenne) vise à soutenir les actions de ces parties prenantes en vue de développer spécifiquement des programmes d'apprentissage en Europe. Pour mieux démontrer l'engagement de l'UE à relever le défi en matière de compétences, la Présidente de la Commission européenne a déclaré [2023 « l'Année européenne des compétences »](#).

Malgré la multiplication des efforts et des financements européens, ainsi que des stratégies nationales en matière de compétences, la mise en œuvre du développement et du perfectionnement des compétences dans les entreprises reste toutefois trop limitée sur le terrain. L'apprentissage tout au long de la vie n'est pas encore totalement ancré dans les mentalités. Seul un adulte sur cinq a suivi une formation en 2022⁵. Les taux de formation restent faibles et à tout le moins inférieurs aux objectifs fixés par la stratégie européenne en matière de compétences. Les entreprises n'investissent pas dans des politiques de formation répondant à leurs besoins en compétences, tandis que les travailleurs ne sont pas nécessairement conscients des possibilités de formation ou n'en profitent pas.

La situation évolue lentement, les mêmes grandes entreprises continuent à investir dans la formation tandis que les autres n'investissent pas autant ; la même proportion de travailleurs déjà hautement qualifiés suivent donc des formations tandis que ceux qui ont le plus besoin d'un développement et d'un perfectionnement des compétences (les travailleurs vulnérables et précaires, les femmes, les parents isolés, les personnes âgées...) restent en dehors du champ d'application des actions de formation. Bien que les besoins en formation soient immenses, les budgets de formation sont parmi les premiers à faire

⁴ Voir la recommandation de 2020 du Conseil sur [l'EFPP en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience](#), complétée par la Déclaration d'Osnabrück sur « [l'EFPP en tant que moyen de relance et de transition juste vers des économies numériques et vertes](#) ». Des recommandations de l'UE davantage d'actualité ont également été adoptées en matière d'instruments d'EFPP, tels que les [comptes de formation individuels](#) ou les [microcertifications](#).

⁵ Source : [Statistiques d'Eurostat sur l'apprentissage des adultes](#).



l'objet de coupes sombres lorsque les entreprises sont confrontées à des difficultés économiques (comme la pandémie de COVID-19 l'a illustré). La plupart des entreprises préfèrent recruter des travailleurs possédant les qualifications requises sur le marché du travail, y compris à l'extérieur de leur marché du travail national ou européen, plutôt que d'investir dans de vastes programmes de développement et de perfectionnement des compétences⁶.

Les syndicats européens insistent sur l'urgence de renforcer la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie pour les travailleurs de l'industrie, dans l'ensemble des secteurs, régions et entreprises. Les décideurs politiques européens et nationaux ont un rôle à jouer pour que les stratégies nationales, régionales et locales en matière de compétences soient élaborées et mises en œuvre en concertation avec les syndicats, afin de garantir des financements appropriés et l'accès à une formation de qualité pour tous les travailleurs. Les employeurs ont un rôle à jouer également : investir dans les travailleurs, la planification de la main-d'œuvre et la formation afin d'anticiper leurs besoins en matière de compétences, d'allouer les fonds nécessaires et de fournir un accès à des formations pertinentes⁷.

Recommandation 1 Décidez d'une stratégie syndicale coordonnée

En tant que représentant des travailleurs dans une entreprise multinationale, vous avez un rôle clé à jouer : montrez-vous proactif ! N'attendez pas que la direction vous informe ou vous consulte sur les politiques de formation qu'elle a (ou n'a pas) décidées unilatéralement. Faites-vous votre propre opinion, évaluez la situation ainsi que les besoins de développement et de perfectionnement dans votre entreprise, et décidez d'une stratégie syndicale visant à renforcer l'EFP pour tous les travailleurs.

Assurez la liaison et la coordination avec vos syndicats nationaux et européens

Les organisations syndicales ont élaboré des revendications et des stratégies visant à promouvoir les politiques de formation et de développement des compétences dans de nombreux pays, y compris dans le cadre des négociations collectives sectorielles. Les organisations syndicales peuvent également vous informer au mieux des évolutions les plus récentes concernant les politiques de formation et de développement des compétences discutées avec les employeurs et/ou par les décideurs politiques au niveau national et européen. En vous adressant à votre organisation syndicale nationale ou européenne, vous découvrirez les droits (découlant de la législation ou des conventions collectives), les pratiques et les initiatives soutenant l'EFP, ainsi que les initiatives de développement et de perfectionnement des compétences existant dans votre pays, mais également dans toute l'UE et les entreprises de votre secteur.

En outre, les syndicats ont conclu des accords-cadres européens avec la direction de plusieurs entreprises multinationales, qui comprennent des dispositions relatives à la planification des compétences stratégiques et au développement des compétences. Votre syndicat peut vous informer sur la manière de négocier un tel accord avec un mandat syndical et vous conseiller sur les approches innovantes et les normes communes à promouvoir dans un tel accord d'entreprise transnational.

⁶ Source : [Statistiques d'Eurostat sur la formation professionnelle continue en entreprise](#).

⁷ Voir la prise de position d'industriAll Europe de 2023 « *Il est urgent d'investir dans les travailleurs, la formation et les emplois de qualité pour assouplir le marché du travail et remédier aux pénuries* », en [anglais](#), [français](#), [allemand](#).



EXEMPLE

SAFRAN

Secteur aérospatial

CEE depuis 2008

Secrétaire : Corinne Schievenne (CFDT FGMM)

Coordinateur industriAll Europe : Philippe Gotti (CFE-CGC Métallurgie)

En 2015, sur mandat d'un groupe de négociation européen mis en place par les syndicats nationaux de SAFRAN et en coordination avec le CEE, industriAll Europe a conclu un [accord-cadre européen avec SAFRAN sur le développement des compétences et la sécurité des parcours professionnels](#), renouvelé en 2021. S'inspirant des politiques de planification des compétences stratégiques en vigueur en France (où les grandes entreprises sont tenues de convenir avec les syndicats d'une planification des compétences stratégiques et des effectifs tous les trois ans), la direction et les syndicats de SAFRAN ont souhaité élaborer des normes et des principes européens communs sur la manière d'adapter les compétences aux exigences découlant de la stratégie de l'entreprise ou de l'évolution du marché. L'accord européen définit des règles à mettre en œuvre dans chaque pays sur l'anticipation des besoins en compétences, le développement des parcours professionnels et la formation des salariés, ainsi que sur les possibilités de mobilité professionnelle au sein du groupe.

CONSEIL !

Si vous identifiez un intérêt pour la négociation d'un accord européen sur les compétences et la formation avec votre direction, contactez sans attendre votre syndical national et le Secrétariat d'industriAll Europe !

Assurez la liaison et la coordination avec les représentants syndicaux dans votre entreprise, au niveau national et local

Il est important d'avoir une coordination forte entre les niveaux européen et national. Les politiques de formation et de développement des compétences doivent être discutées à la fois au niveau du CEE et au niveau national. Si des politiques ou des accords sont conclus par les syndicats au niveau national, assurez-vous d'en informer le CEE/CE-SE. Inversement : si des politiques ou des principes concernant les compétences et la formation sont adoptés au niveau européen, il est important d'impliquer les syndicats nationaux le plus tôt possible.

Les raisons d'établir des connexions solides et de garantir un flux qualitatif d'informations entre le CEE/CE-SE et les représentants syndicaux aux niveaux national et local sont multiples :

- **C'est le meilleur moyen d'identifier en amont les mesures liées aux compétences et à l'EFP** qui peuvent être planifiées dans un pays avant de devenir transnationales.



- **C'est le meilleur moyen d'apprendre les uns des autres, de partager et d'échanger les bonnes pratiques** (par exemple, apprendre qu'une convention collective visant à renforcer l'orientation professionnelle et l'accès à la formation pour tous les travailleurs a été conclue par les syndicats et la direction dans un pays peut avoir un effet d'entraînement si elle est largement diffusée au sein de votre réseau).

Notez que les CEE peuvent user de leur obligation de rendre compte sur leurs activités ou de leur droit de visiter les sites locaux pour établir des liens et des connexions aux niveaux national et local. Ces connexions doivent inclure la prise de contact avec les représentants syndicaux responsables de la formation sur le lieu de travail, s'il y en a.

Développez votre expertise et alimentez vos connaissances sur l'EFP et le développement des compétences

Votre CEE/CE-SE a également droit à la formation et peut demander une session de formation spécifique consacrée aux politiques de développement des compétences dans les différents pays où opère votre entreprise.

Votre CEE/CE-SE a également le droit d'être assisté par des experts syndicaux et spécifiques qui peuvent vous aider à évaluer de façon critique la pertinence des politiques de formation de votre entreprise et à formuler des revendications syndicales à l'intention de la direction. Cela facilitera les discussions avec la direction.

Recommandation 2 Impliquez-vous dans votre entreprise

La planification stratégique des compétences et les politiques d'EFP sont un sujet de dialogue social dans les entreprises ! Les politiques de formation et le développement des compétences sont traditionnellement un sujet de négociation entre employeurs et syndicats :

- **Au niveau national**, dans le cadre des négociations collectives sectorielles et/ou intersectorielles.



CONSEIL !

Consultez la base de données en ligne d'industriAll Europe sur les négociations collectives, qui compile des informations sur les conventions collectives relatives aux compétences et à la formation conclues dans les pays et les entreprises d'Europe.

Voir : <https://news.industrial-all-europe.eu/p/collective-bargaining-database>

- **Au niveau de l'entreprise**, la négociation des plans de développement des compétences stratégiques avec les syndicats est une obligation légale. C'est le cas en France, où les entreprises de plus de 300 salariés ou opérant dans plusieurs pays doivent mener de telles négociations avec les syndicats tous les trois ans.





CONSEIL !

Des approches négociées visant à anticiper les besoins en compétences et à convenir de politiques de formation au niveau national, sectoriel ou de l'entreprise sont en vigueur dans plusieurs pays de l'UE.

Des informations détaillées sont fournies pays par pays sur le site du CEDEFOP :
<https://www.cedefop.europa.eu/en/data-collections/skills-anticipation-countries>

- **Au niveau européen**, par le biais d'accords-cadres européens conclus avec des entreprises multinationales (voir l'exemple de SAFRAN) ou par le biais d'accords-cadres européens thématiques conclus par les partenaires sociaux intersectoriels de l'UE (CES, Business Europe, SME United, SGI Europe) qui contiennent des dispositions relatives à la formation/au développement des compétences.



RÉFÉRENCE

(2020) ACCORD-CADRE DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS RELATIF A LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Disponible en ligne dans 11 langues de l'UE :

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation>

Chapitre 1 – Compétences numériques et protection de l'emploi

Le principal objectif consiste à préparer les travailleurs et entreprises d'aujourd'hui et de demain en leur apportant les compétences requises à travers l'apprentissage continu, à saisir les opportunités et à gérer les défis associés à la transformation numérique du monde du travail.

(2017) ACCORD-CADRE AUTONOME DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS SUR LE VIEILLISSEMENT ACTIF ET UNE APPROCHE INTERGÉNÉRATIONNELLE

Disponible en ligne dans 9 langues de l'UE :

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-active-ageing-and-inter-generational-approach>

Chapitre 4 – Outils, mesures et actions des partenaires sociaux

C) Gestion des compétences

L'approche devrait soutenir le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, favorisant ainsi l'employabilité des travailleurs et optimisant le capital humain des entreprises en termes de compétences et de savoir-faire.



(2010) ACCORD-CADRE EUROPÉEN SUR LES MARCHÉS DU TRAVAIL INCLUSIFS

Disponible en ligne dans 12 langues de l'UE :

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-inclusive-labour-markets>

Chapitre 5 – Actions des partenaires sociaux

[...] de telles mesures spécifiques incluent par exemple :

- Diffuser l'information sur les emplois et les programmes de formation disponibles
- Coopérer avec les systèmes éducatifs et de formation pour mieux répondre aux besoins de l'individu et du marché de l'emploi, notamment en s'attaquant aux problèmes des compétences de base (alphabétisation et apprentissage du calcul), en promouvant l'enseignement et la formation professionnels et des mesures pour faciliter la transition entre l'enseignement et le marché du travail
- Introduire des plans de développement des compétences individuels
- Promouvoir des contrats d'apprentissage et de stage plus nombreux et de meilleure qualité.

Outre le rôle joué par les syndicats dans la négociation des politiques de formation et de développement des compétences, les CEE/CE-SE ont également un rôle à jouer en utilisant leur droit à l'information sur les politiques de formation et de développement des compétences, ainsi que leur droit à la consultation avec la direction. Bien qu'elle ne soit pas explicitement reprise dans les directives CEE/SE comme sujet de dialogue avec la direction, la formation professionnelle figure à l'agenda de la moitié (54 %) des CEE existants⁸.

Vous pouvez faire valoir auprès de votre direction que votre CEE/CE-SE a le droit d'engager un dialogue sur les politiques de formation et de développement des compétences en vous référant à la nouvelle obligation imposée aux grandes entreprises de rendre compte de leurs politiques de formation. La [directive 2022 sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises](#) oblige les grandes entreprises à publier des informations sur leurs formations et le développement des compétences en précisant, entre autres, la proportion et la répartition des travailleurs participant aux formations.



Si cela n'est pas encore prévu dans votre accord de CEE, **ajoutez la formation professionnelle et le développement des compétences à la liste des thèmes d'information et de consultation** lors de la renégociation de votre accord de CEE.

⁸ Voir l'enquête 2019 de l'ETUI sur les CEE et les CE-SE « Quelqu'un peut-il nous entendre ? » disponible [en ligne](#) en anglais, français, allemand, polonais, tchèque et espagnol.

EXEMPLE

Eni

Secteur de l'énergie

CEE depuis 1995

Coordinateur industriAll Europe : Antonio Parisi (Uiltec)

art. 10 de l'accord de CEE 2022

Le comité d'entreprise européen et, le cas échéant, le comité restreint, sont informés et consultés sur les performances et les activités d'Eni, notamment en ce qui concerne :
[...]

- la formation professionnelle initiale et continue

Recommandation 3 Discutez avec la direction

Abordez l'EFP, le développement et le perfectionnement des compétences dans les activités CEE/CE-SE et soumettez ces sujets à la discussion avec la direction ! Attention : il ne s'agit pas d'une discussion ponctuelle, mais d'une discussion qui doit avoir lieu régulièrement.

En tant que membre du CEE/CE-SE, vous devez consacrer du temps, lors de vos réunions, au partage des développements dans les différents pays, y compris concernant les politiques de formation et de compétences de l'entreprise. Vous devez vous assurer que la planification et le développement des compétences stratégiques ainsi que les politiques d'EFP sont abordés lors des réunions avec la direction centrale.

Il est conseillé aux membres des CEE/CE-SE d'interroger la direction centrale et de **s'engager dans l'information et la consultation**, avec le soutien d'experts le cas échéant, sur les sujets suivants.

La stratégie de l'entreprise

- Quelle est la **stratégie industrielle** à court, moyen et **long terme** de l'entreprise et son impact potentiel sur les emplois et les compétences ?
- Quelle est **l'évolution prévue des activités de l'entreprise** dans chaque pays ? Certaines branches d'activité seront-elles cédées, créées ou remplacées ? Des fusions/scissions sont-elles prévues ?
- Comment la direction prévoit-elle **d'adapter la stratégie de l'entreprise pour faire face aux changements du contexte dans lequel elle opère**, qu'il



s'agisse d'évolutions du marché, de l'évolution du cadre juridique, de l'adaptation au changement climatique et à la numérisation, etc. ?

Veille stratégique sur les besoins en compétences

- Comment les emplois devraient-ils évoluer** sur chacun des sites ? Quelles compétences seront nécessaires à l'avenir ?
- L'entreprise souffre-t-elle de pénuries de compétences ? Si oui, où et lesquelles ? Comment l'entreprise envisage-t-elle de combler les pénuries de compétences (programme de développement et de perfectionnement des compétences ou embauche de travailleurs à l'extérieur du marché du travail national ou de l'UE) ?
- Comment l'entreprise **mène-t-elle ses activités de veille stratégique sur les besoins en compétences** dans chaque site ou région où elle opère ? Des coopérations sont-elles en place avec des parties prenantes externes (par exemple, les services publics locaux de l'emploi) pour analyser l'évolution des besoins en compétences ?

Investissement financier pour la formation

- Quel est le **budget** consacré à la formation et au développement des compétences ? Comment ce budget a-t-il évolué au cours des cinq dernières années ?
- L'entreprise **bénéficie-t-elle de fonds publics ou utilise-t-elle des fonds bipartites** pour financer ses programmes de formation ?
- Quelle part du budget de formation est consacrée à la formation des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement (sous-traitants des PME) ?

Statistiques sur la formation

- Quel est le **nombre et le profil (profession, âge, sexe) des travailleurs formés** ? Comment ce nombre a-t-il évolué au cours des cinq dernières années ? Quel est l'objectif des futures formations ?
- Combien d'heures par an** les travailleurs consacrent-ils en moyenne à la formation ?
- Quel est le **nombre et le profil (profession, âge, sexe) des travailleurs participant régulièrement à des entretiens sur le développement de leur**



carrière ? Comment ce nombre a-t-il évolué au cours des cinq dernières années ? Quel est l'objectif pour l'avenir ?

- Quel est le **nombre et le profil (pour quelles professions) des apprentis** ? Comment ce nombre a-t-il évolué au cours des cinq dernières années ? Quel est l'objectif pour l'avenir ? Quel est le taux d'embauche des apprentis ?
- Quel est le **nombre et le profil (pour quelles professions) des stagiaires** ? Comment ce nombre a-t-il évolué au cours des cinq dernières années ? Quel est l'objectif pour l'avenir ? Quel est le taux d'embauche des stagiaires ?

Offre de formation

- Quel type de formation** est dispensé : microformation ; formation à long terme ; formation collective ; formation individuelle ?
- Sur quels thèmes/contenus** les programmes de formation sont-ils axés ?
- Comment les acquis d'apprentissage sont-ils validés** ? À quelle certification ou qualification conduisent les programmes de formation proposés par l'entreprise ? Comment les acquis d'apprentissage sont-ils reconnus en termes de salaire et d'évolution de carrière ?
- Lorsqu'une formation est nécessaire à l'exercice d'un emploi dans l'entreprise, quelles sont **les conditions de formation** prévues (formation pendant les heures de travail, sans perte de salaire) ?
- Avec quels prestataires d'EFP l'entreprise coopère-t-elle** ?

Le cas échéant et dans la mesure du possible, demandez à la direction de mettre en place un sous-comité du CEE/CE-SE consacré à la stratégie de l'entreprise en matière de formation et de compétences. L'aide d'un expert externe pourrait s'avérer extrêmement précieuse en raison de la nature assez technique de la discussion.



CONSEIL !

Si la formation et les compétences sont un sujet particulièrement important dans votre entreprise pour assurer l'avenir et l'employabilité des travailleurs, **demandez la création d'un groupe de travail spécifique du CEE** sur ce sujet.



IndustriAll Europe et ses organisations affiliées sont là pour vous soutenir. Si vous avez des questions ou des suggestions, ou si vous souhaitez partager vos expériences, n'hésitez pas à contacter :

- ⇒ **Votre organisation syndicale nationale**
- ⇒ **Le coordinateur d'industriAll Europe qui assiste votre CEE ou CE-SE**
- OU
- ⇒ **L'équipe d'industriAll Europe en charge de ce sujet**

Aline Conchon
Responsable de département
Point de contact sur l'EFP et les compétences
aline.conchon@industriall-europe.eu
+32 488 881 937

Bruno Demaitre
Conseiller politique senior
Experts sur les questions relatives aux CEE
bruno.demaitre@industriall-europe.eu
+32 476 540 990



Pour en savoir plus ...

Si vous souhaitez en savoir plus sur notre approche syndicale de la formation et du développement des compétences, voici une compilation des prises de position d'industriAll Europe, qui peuvent vous être utiles pour vos discussions dans vos CEE/CE-SE

Prises de position générales d'industriAll Europe

<i>Il est urgent d'investir dans les travailleurs, la formation et les emplois de qualité pour assouplir le marché du travail et remédier aux pénuries</i>	Prise de position (2023) en anglais , français , allemand
<i>Garantir l'employabilité tout au long de la vie grâce à la formation pour des carrières professionnelles pérennes</i>	Prise de position (2021) en anglais , français , allemand
<i>Formation et éducation - Initiatives renforcées de l'UE sur les compétences</i>	Document d'information (2020) en anglais , français , allemand
<i>Première demande conjointe pour un droit individuel à la formation</i>	Document de campagne (2005) en anglais

Positions d'industriAll Europe par secteur

Aérospatiale	<i>Changement démographique, main-d'œuvre et emplois qualifiés dans l'industrie aérospatiale européenne</i> Rapport d'industriAll Europe et de ses affiliés (2017), en anglais
Chimie	<i>L'Europe doit faire de sa stratégie STIM une réalité dès maintenant</i> Déclaration conjointe industriAll Europe – ECEG (2022), en anglais <i>Emplois durables et évolution de carrière dans le secteur européen de la chimie</i> Cadre d'action industriAll Europe – ECEG (2017), en anglais <i>Engagement pour l'alliance européenne pour l'apprentissage</i> IndustriAll Europe – ECEG (2015), en anglais <i>Accord-cadre sur les profils de compétence des opérateurs et des chefs d'atelier dans l'industrie de la chimie (addendum)</i> Accord industriAll Europe – ECEG (2015), en anglais
Électricité	<i>Renforcer le rôle des partenaires sociaux nationaux et des prestataires d'EFPP pour développer la veille stratégique des besoins en compétences dans le secteur de l'électricité</i> Rapport industriAll Europe – FSESP – Eurelectric (2021), en anglais



	<p>Résumé en EN, ES, FR, HU, IT, RO, SE</p> <hr/> <p><i>Évolution des besoins en compétences, systèmes d'enseignement et de formation professionnels dans un secteur de l'électricité en pleine mutation</i></p> <p>IndustriAll Europe – FSESP – Eurelectric (2018), en anglais</p> <hr/> <p><i>Engagement pour l'alliance européenne pour l'apprentissage</i></p> <p>IndustriAll Europe – FSESP – Eurelectric (2018), en anglais</p> <hr/> <p><i>Un cadre de qualité pour les stages dans le secteur européen de l'électricité</i></p> <p>Accord industriAll Europe – FSESP – Eurelectric (2016), en anglais</p>
Gaz	<p><i>Défis et opportunités pour l'emploi dans le secteur du gaz dans le cadre de la transition énergétique européenne</i></p> <p>Rapport IndustriAll Europe – FSESP – Eurogas (2023), en anglais</p> <p>Résumé EN SV DE ES FR GR NO PL PT RO</p>
Métal, Ingénierie et Technologies (MET)	<p><i>Encourager l'enseignement et la formation professionnels continus dans les industries du métal, de l'ingénierie et des technologies</i></p> <p>Position conjointe industriAll Europe – Ceemet (2021), en anglais, français, allemand</p> <hr/> <p><i>Un apprentissage d'avenir pour des industries MET solides</i></p> <p>IndustriAll Europe – Ceemet (2021), en anglais, français, allemand</p> <hr/> <p><i>Priorités conjointes en matière de compétences, d'enseignement et de formation pour la nouvelle législation</i></p> <p>Position commune industriAll Europe – Ceemet (2019), en anglais</p> <hr/> <p><i>Un agenda ces compétences pour l'Europe : l'urgence est à une action rapide plutôt que nouvelle</i></p> <p>Position commune industriAll Europe – Ceemet (2017), en anglais</p> <hr/> <p><i>Repenser l'enseignement, mais en coopération avec l'industrie</i></p> <p>Position commune industriAll Europe – Ceemet (2013), en anglais</p> <hr/> <p><i>La perméabilité entre l'enseignement et la formation professionnels (EFP) et l'enseignement supérieur</i></p> <p>Position conjointe industriAll Europe – Ceemet (2011), en anglais</p> <hr/> <p><i>Mettre l'accent sur un enseignement et une formation professionnels de haute qualité, indispensable à un tissu industriel européen compétitif et durable</i></p> <p>Position commune industriAll Europe – Ceemet (2010), en anglais</p>
Papier	<p><i>Recommandations et meilleures pratiques pour attirer et retenir les jeunes dans l'industrie du papier (projet financé par l'UE "Turn the Page")</i></p> <p>IndustriAll Europe – CEPI (2022), en anglais</p>
Construction navale	<p><i>Développer les compétences de la main-d'œuvre du secteur européen de la construction navale</i></p> <p>IndustriAll Europe – SEA Europe, projet financé par l'UE (2021), en anglais</p>



En outre, industriAll Europe participe à des partenariats de parties prenantes européennes sur les compétences tels que :

- Les pactes pour les compétences dans les secteurs suivants : [aérospatial](#), [automobile](#), [industries à forte intensité énergétique](#), [microélectronique](#), [énergie renouvelable offshore](#), [construction navale](#), [textiles-habillement-cuir-chaussures](#).
- ainsi que des projets financés par l'UE (appelés « projets pilotes pour la coopération sectorielle en matière de compétences ») dans les [industries à forte intensité énergétique](#), [l'hydrogène](#), [l'approvisionnement ferroviaire](#), la [construction navale](#), la [sidérurgie](#).

