

Faire de la formation une réalité pour des emplois de qualité dans les industries européennes

Guide des syndicats

Résumé

Soutenir le droit à la formation

L'article 14 de la [Charte des droits fondamentaux](#) de l'Union européenne reconnaît à toute personne le droit à l'éducation et à l'accès à la formation professionnelle et continue.

Comme le souligne [la recommandation du Conseil de novembre 2020](#), la formation professionnelle continue a un rôle essentiel à jouer dans le perfectionnement et la reconversion des travailleurs et dans le développement des connaissances, des compétences et des attitudes qui leur sont nécessaires pour s'épanouir dans leur développement professionnel, social et personnel.

Ce droit à la formation professionnelle continue est formellement reconnu dans la grande majorité des États membres de l'UE et garanti par la législation nationale dans la plupart des pays, ou régionale, comme en Belgique et en Allemagne. Ces cadres réglementaires établissent les conditions de base régissant le droit des travailleurs à un congé temporaire de formation et à la rémunération pendant la période de formation.

En Italie, par exemple,

Les travailleurs, salariés ou chômeurs, ont droit à des formations continues tout au long de leur vie afin d'accroître leurs connaissances et compétences professionnelles. L'État, les régions et les collectivités locales veillent à ce qu'une offre de formation soit structurée sur l'ensemble du territoire et, si nécessaire, intégrée et accréditée. Cette offre de formation doit prévoir des parcours personnalisés, certifiés et reconnus comme crédits de formation aux niveaux national et européen.

La formation peut correspondre aux choix des travailleurs eux-mêmes ou être préparée par l'entreprise, à travers des plans de formation d'entreprise ou territoriaux convenus entre les partenaires sociaux. ([Article 6.1 – congé pour formation continue](#)).

Au Luxembourg, par exemple,

« Un congé spécial dit « congé de formation » est institué et destiné à permettre aux salariés de suivre des cours, de préparer et de se présenter à des examens, de rédiger des mémoires ou d'effectuer tout autre travail lié à la formation.

Peuvent bénéficier de ce congé : les salariés, normalement occupés dans un établissement situé sur le territoire luxembourgeois, liés par un contrat de travail à une société ou association légalement constituée et active au Grand-Duché de Luxembourg et justifiant d'une ancienneté d'au moins six mois auprès de l'employeur avec lequel ils sont en relation de travail au moment de la demande de congé. ([Article 234-59 du Code du travail](#))

Pour mieux comprendre la réalité du droit à la formation dans votre pays, consultez les questions du modèle **Partie 1/Section 1/A – Soutenir le droit à la formation**.

Engager le dialogue social sur la formation

Le droit à la formation, présenté dans la partie 1/section 1, offre les bases d'un cadre réglementaire qui, dans de nombreux pays, peut être complété par les dispositions des accords de dialogue social. Ces derniers peuvent prendre la forme de stratégies de formation tripartites approuvées par les gouvernements et les partenaires sociaux – syndicats et organisations patronales –, ou de conventions collectives bipartites négociées uniquement par les syndicats et les organisations patronales.

En Allemagne, en 2019,

le gouvernement, les syndicats et les organisations patronales ont adopté une stratégie nationale en matière de compétences, qui comprenait les priorités suivantes :

- Soutenir la transparence des offres et programmes de formation professionnelle continue
- Assurer une couverture complète, une orientation tout au long de la vie et renforcer les services de conseil en développement des compétences, notamment pour les petites et moyennes entreprises
- Réviser et améliorer la qualité et l'évaluation des programmes et produits de formation professionnelle continue
- Accroître la visibilité et la reconnaissance des compétences acquises par les travailleurs grâce à la formation professionnelle continue
- Développer les qualifications et programmes de formation professionnelle continue
- Accompagner les formateurs et les doter des compétences nécessaires à la transformation numérique
- Renforcer la prospective stratégique et optimiser les statistiques sur la formation professionnelle continue

En Suède, en 2021,

Les syndicats et les organisations patronales ont négocié [un accord national intersectoriel sur le développement des compétences dans les entreprises](#).

Ils ont convenu que les partenaires sociaux devraient contribuer conjointement à garantir de bonnes conditions pour tous les salariés afin de répondre aux nouvelles exigences en matière de connaissances et de qualifications. « Pour ce faire, il faut un travail de développement continu, systématique et ciblé visant à :

- Améliorer l'adaptabilité de l'entreprise aux nouvelles exigences pour une compétitivité accrue
- Créer une activité rentable pour l'entreprise
- Développer la polyvalence et les compétences collectives des employés pour une flexibilité et une performance accrues

- Renforcer la sécurité de l'emploi des employés, afin qu'ils puissent bénéficier d'un environnement de travail favorable et d'une évolution salariale favorable
- Développer les conditions de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise (Article 1)

Cet accord a jeté les bases [d'une réforme du droit du travail](#) qui a été introduite en 2022 et qui comprend les éléments suivants :

- La nouvelle bourse d'études transitoire, qui peut atteindre un maximum de 3 EUR par mois en cas de cumul avec des aides publiques et des compléments, améliore les possibilités de transition et de soutien aux compétences. Les principaux accords renforcent considérablement le soutien aux transitions professionnelles et à la formation continue des salariés, offrant un avantage crucial pour la sécurité de l'emploi en permettant aux salariés de se perfectionner ou de se reconvertir sur le marché du travail. Cela profite également aux entreprises en favorisant une main-d'œuvre plus productive et plus qualifiée.

En Allemagne, en 2021,

Le syndicat IG Metall a négocié un accord-cadre avec l'organisation patronale du secteur de la métallurgie et de l'électricité sur l'avenir, la compétitivité et la sécurité de l'emploi. Cet accord aborde une série de questions, notamment le développement de l'emploi, d'une part, et la planification des effectifs et des qualifications, visant à préserver les emplois existants et à en créer de nouveaux, d'autre part.

Il y a eu un effet de cascade et des accords ont été signés au niveau régional, par exemple en Bavière, et au niveau de l'entreprise, par exemple en [Bavaria](#), et au niveau de l'entreprise – par exemple, dans [Bosch](#), [GKN Automotive](#), [Mahle](#), [Opel](#), [Stabilus](#) et [Till Hydraulik](#).

En Italie, en 2021,

L'organisation patronale et les syndicats de la métallurgie ont signé un accord sectoriel triennal comprenant un volet sur la formation professionnelle continue.

« Les travailleurs justifiant d'au moins cinq ans d'ancienneté pourront demander, pendant toute leur carrière, un congé sans solde d'une durée maximale de onze mois... afin de terminer leur scolarité obligatoire, d'obtenir une qualification secondaire, un diplôme universitaire ou de participer à des activités de formation autres que celles mises en œuvre ou financées par l'employeur.

Le travailleur doit adresser à l'employeur une demande écrite au moins 30 jours à l'avance pour un congé d'une durée maximale de dix jours et au moins 60 jours à l'avance pour un congé de plus de dix jours, en précisant les motifs de sa demande et en joignant les documents pertinents. » (article 9).

Au moment de la rédaction de ce document, les trois syndicats italiens représentant les travailleurs du secteur de la métallurgie ont publié [une plateforme de négociation commune](#) comprenant un volet consacré à la formation.

Afin de mieux comprendre l'impact du dialogue social sur la formation des travailleurs, veuillez vous référer aux questions du modèle « **Partie 1/Section 2/A – Engager le dialogue social sur la formation** » à la page suivante.

Mise en œuvre des politiques et programmes de formation

Dans de nombreux pays, les syndicats ont le droit statutaire de participer aux délibérations des organismes sectoriels de formation qui sont chargés de mettre en œuvre les politiques et programmes de formation professionnelle continue.

En Italie,

Les syndicats et les organisations patronales sont responsables de la gestion des [Fonds paritaires interprofessionnels de formation continue](#), qui, dans le secteur de la métallurgie, ont les fonctions suivantes :

- Promouvoir et garantir l'accès des travailleurs à la formation, en réduisant, voire en supprimant, les coûts pour les entreprises
- Promouvoir la qualification des compétences des travailleurs et garantir leur employabilité
- Favoriser le développement des entreprises et accroître leur compétitivité

En Italie, il existe 19 fonds interprofessionnels paritaires, financés à hauteur de 0,30 % de la cotisation obligatoire versée par les employeurs pour chaque salarié à l'assurance chômage involontaire. Le fonds paritaire du secteur manufacturier, Fondimpresa, a été créé en 2002 par une [convention collective](#). Selon son dernier [rapport annuel](#), 48 % des entreprises du secteur industriel ont mené des actions de formation en 2020. Parmi ces entreprises, 71 % ont dispensé des formations pour mettre à jour les compétences de leurs salariés et 13 % ont formé du personnel à de nouvelles tâches.

Aux Pays-Bas,

Les syndicats et les organisations patronales sont conjointement responsables de la gestion des Fonds bipartites de formation et de développement, plus connus sous le nom de [O&O Funds](#). Ils sont au nombre de 89 et jouent un rôle fondamental dans le financement des programmes de formation professionnelle continue. Le Fonds de formation pour la métallurgie ([OOM](#)) vise à améliorer le niveau de savoir-faire du secteur, en sensibilisant environ 15 000 entreprises et 160 000 salariés à la perspective de l'apprentissage tout au long de la vie. L'OOM est financé sur la base d'un accord entre partenaires sociaux qui stipule que les entreprises doivent contribuer annuellement à hauteur de 0,625 % de leurs charges salariales.

Au Portugal,

Les syndicats sont représentés au sein des [instances consultatives sectorielles](#) qui soutiennent les travaux de l'Agence nationale pour la qualification et la formation professionnelle. Leur mission principale est d'actualiser le Cadre national des certifications, à la lumière de leur expertise technique et des besoins en compétences du secteur qu'ils représentent. Ils soumettent des propositions d'inclusion, d'exclusion et/ou de modification des certifications, et facilitent la coordination entre les différents acteurs de chaque secteur. Ils couvrent 18 secteurs, dont la chimie, la métallurgie et la mode.

En Espagne,

Les syndicats sont représentés dans les comités paritaires sectoriels qui ont été établis par le biais de conventions collectives, conformément aux exigences de la [loi de 2015 réglementant le système de formation professionnelle sur le lieu de travail](#). Ces comités sont chargés d'établir les critères directeurs et les priorités générales des programmes de formation sectoriels (article 26).

Afin de mieux comprendre dans quelle mesure les syndicats sont impliqués dans la mise en œuvre des politiques et des programmes de formation, veuillez prendre en compte les questions du modèle **Partie 1/Section 3/A – Mise en œuvre des politiques et des programmes** de formation à la page suivante.

Naviguer dans les conditions d'accès aux opportunités de formation

Comme nous l'avons vu dans les sections précédentes, les conditions d'accès à la formation varient considérablement d'un pays à l'autre.

Examinons de plus près un cas d'étude particulier : la France.

En France,

En collaboration avec les organisations patronales et les syndicats, le gouvernement a mis en place en 2021 le programme « [Collective Transitions](#) », qui vise à aider les employeurs et les salariés à faire face aux changements dans l'organisation du travail et à la transition technologique. Il vise notamment à favoriser la mobilité des travailleurs exerçant des professions précaires.

Pour être admissibles à une reconversion, les travailleurs doivent :

1. Être employé(e) – en CDI, en CDD ou en intérim – sur un poste identifié comme vulnérable.
2. Être prêt(e) à exercer un métier d'avenir, défini comme un nouveau secteur d'activité ou une profession recherchée dans des secteurs en difficulté de recrutement.
3. Être accompagné(e) par un conseiller en développement professionnel et avoir l'autorisation de l'employeur.
4. Suivre une formation :
 - o d'une durée maximale de deux ans ou 2 400 heures ;
 - o organisée par un organisme de formation agréé ;
 - o conduisant à une qualification professionnelle reconnue par l'État ou par une procédure de validation des acquis de l'expérience.

Pendant la période de formation, les travailleurs ont droit à :

1. Le maintien de leur contrat de travail ;
2. Une rémunération conforme au salaire minimum ;
3. L'exonération des frais de formation.

Afin de mieux comprendre les types de conditions qui peuvent déterminer l'accès des travailleurs à la formation, veuillez prendre en compte les questions du modèle **Partie 1/Section 4/A – Naviguer dans les conditions d'accès aux opportunités de formation** sur la page suivante.

Établir une stratégie syndicale en matière de formation

En 2023, le Comité exécutif d'industriAll, syndicat européen, a adopté un document intitulé « [Urgence d'investir dans les travailleurs, la formation et la qualité afin de desserrer le marché du travail et de pallier les pénuries](#) ». Ce document comportait une série de revendications en matière de formation et d'employabilité pour des parcours professionnels pérennes, comme suit :

- Revendications générales
- Revendications envers les décideurs politiques
- Revendications envers les employeurs

Exigences générales

- Un droit individuel à la formation, négocié collectivement et de préférence garanti par convention collective, afin de garantir l'accès à la formation pour tous, quels que soient l'âge (jeunes/seniors), le sexe, le niveau professionnel (ouvriers/employés), le type de contrat (CDI, précaire).
- Une formation de qualité débouchant sur des qualifications validées (assurance qualité) et reconnues (grâce à un cadre de qualifications comparable entre les États membres).
- Obligation d'élaborer des prévisions de compétences aux niveaux sectoriel/régional (par exemple, observatoires locaux des compétences) et au niveau de l'entreprise (par exemple, planification stratégique des compétences, incluant l'orientation professionnelle).
- Des investissements publics et privés importants et importants dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP). La formation professionnelle continue (EFP) liée au travail (adaptation à son métier) doit être gratuite pour les travailleurs et dispensée pendant les heures de travail.
- Participation pleine et entière des syndicats (et plus largement des partenaires sociaux) à toutes les initiatives/stratégies liées aux compétences, conçues aux niveaux de l'entreprise, local, sectoriel et national.
- Accompagnement des politiques industrielles et de l'emploi pour garantir que la reconversion et le perfectionnement des compétences conduisent à des emplois de qualité et durables dans des secteurs d'activité florissants.

Demandes adressées aux décideurs politiques

- Fixer des conditionnalités sociales liant toutes les possibilités de financement public et les incitations fiscales nationales et/ou européennes à la création d'emplois de qualité, au respect des conventions collectives, des droits syndicaux et de la formation.
- Garantir l'accès de tous les travailleurs à l'éducation et à la formation, quels que soient leur âge, leur sexe, leur niveau professionnel ou leur type de contrat.
Élaborer des stratégies nationales, régionales et locales en matière de compétences, avec la pleine participation des syndicats, notamment lors de la conception et de la mise en œuvre des programmes de formation.
- Exploiter pleinement toutes les possibilités de financement de l'UE pour accroître la viabilité des budgets publics consacrés à l'apprentissage tout au long de la vie.
- Collaborer avec les partenaires sociaux à tous les niveaux concernés afin d'atteindre les objectifs du [plan d'action du socle européen des droits sociaux](#) d'ici 2030 (au moins 60 % des adultes devraient participer à une formation chaque année, et au moins 80 % des personnes âgées de 16 à 74 ans devraient posséder des compétences numériques de base).
- Veiller à ce que les systèmes de protection sociale et les politiques de l'emploi soient conçus de manière à faciliter les transitions professionnelles, y compris entre les secteurs, en proposant des dispositifs adéquats, une sécurité des revenus, des services d'orientation professionnelle et des services de soins (conformément à la [Recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique](#))
- Lutter contre l'exploitation des travailleurs migrants en garantissant l'égalité de traitement pour un travail égal, l'implication des syndicats, tant dans les pays d'origine que de destination, aux niveaux pertinents, et veiller à ce que des exigences minimales et des normes de qualité soient imposées aux agences d'emploi privées, conformément à la [ILO Convention C181](#).
- Garantir un système clair et comparable de reconnaissance des compétences et des qualifications afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement des travailleurs migrants. Set social conditionalities that link all national and/or EU public funding opportunities and tax incentives to the creation of quality jobs, respect for collective bargaining and for trade union rights and training

Demandes envers les employeurs

- Investir dans les travailleurs, la planification des effectifs et la formation : offrir des emplois de qualité et accroître le financement et l'accès à la formation en cours d'emploi.
- Veiller à ce que tous les travailleurs soient dotés des compétences nécessaires pour faire face à l'évolution des secteurs grâce à une formation gratuite et de qualité pendant les heures de travail.
- Engager le dialogue social et la négociation collective à tous les niveaux de l'entreprise et des secteurs afin de garantir l'identification des compétences et un programme de formation adapté à tous les travailleurs.

- Veiller à ce que les périodes de réduction de la charge de travail soient utilisées pour la formation, notamment en prévision de la double transition, mais aussi pour d'autres formations pertinentes.
- Veiller à la validation des formations formelles et non formelles par des qualifications et des formes concrètes de rémunération.
- Engager la réindustrialisation.

Afin de mieux comprendre les différentes manières dont les syndicats peuvent établir une stratégie de formation, veuillez prendre en compte les questions du **modèle Partie 1/Section 5/A – Établir une stratégie syndicale de formation** à la page suivante.

Workplace Level

Au niveau du lieu de travail

Examen des dispositifs de soutien et d'offre de formation existants

Dans certains pays, comme l'Autriche, la France et l'Allemagne, les comités d'entreprise offrent la possibilité de façonner la formation des travailleurs sur le lieu de travail.

En Autriche,

Les syndicats ne sont pas officiellement représentés au sein des comités d'entreprise, leurs membres étant élus par l'ensemble des salariés. Cependant, les membres sont souvent des représentants syndicaux. Les droits du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle sont garantis par la [loi constitutionnelle du travail](#).

- L'employeur doit informer le comité d'entreprise des mesures prévues en matière de formation professionnelle, de formation continue et de reconversion professionnelle en entreprise.
- Le comité d'entreprise est habilité à formuler des propositions en matière de formation professionnelle, de formation continue et de reconversion professionnelle en entreprise. L'employeur est tenu d'en discuter avec le comité d'entreprise.
- Le comité d'entreprise est habilité à participer à la planification et à la mise en œuvre de la formation professionnelle, ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures de formation continue et de reconversion professionnelle en entreprise.
- Le comité d'entreprise est habilité à participer à toutes les inspections officielles concernant la planification et la mise en œuvre de la formation professionnelle en entreprise.
- Le comité d'entreprise est habilité à participer à la gestion des établissements de formation et d'enseignement de l'entreprise et de ses établissements (article 94).

Dans les pays où il n'existe pas de droit statutaire à la consultation sur le lieu de travail, comme au Royaume-Uni, les syndicats ont mis en place d'autres moyens de façonner la formation des travailleurs, par l'intermédiaire de réseaux de représentants syndicaux chargés de la formation sur le lieu de travail, qui ont certains rôles et responsabilités en matière de formation.

Ces rôles et responsabilités des représentants de l'apprentissage du syndicat Unite peuvent inclure

- Collaborer avec d'autres représentants syndicaux pour accroître la visibilité d'Unite grâce à la formation.
- Sensibiliser aux avantages de la formation.
- Fournir des conseils et une orientation aux collègues sur la formation.
- Garantir l'égalité dans l'apprentissage.

- Identifier et promouvoir les opportunités de formation.
- Identifier et lever les obstacles à l'apprentissage.
- Réaliser des enquêtes d'apprentissage pour identifier les besoins et les centres d'intérêt des employés.
- Transmettre les informations sur les formations et les objectifs d'apprentissage individuels à l'organisateur de la formation.
- Compiler et soumettre des études de cas d'apprentissage ([ULR Handbook of Unite the Union](#))

Avec ou sans soutien institutionnel statutaire, les représentants syndicaux sur le lieu de travail devront préparer le terrain et rassembler les preuves afin d'être un interlocuteur crédible et faisant autorité pour le développement de la formation des travailleurs.

Identifier les besoins et les expériences de formation des travailleurs

Pour négocier au nom des travailleurs, il est évidemment essentiel de connaître leurs besoins de formation, la formation qu'ils ont suivie et leur opinion sur leur expérience.

Établir un dialogue sur la formation avec les travailleurs peut s'avérer complexe. Leur expérience de formation formelle peut avoir été décevante et ils ne souhaitent peut-être pas qu'on leur rappelle cette période. De plus, en période de changements importants, voire de bouleversements, ils peuvent être réticents à divulguer ce qu'ils ne savent pas faire.

Contacteur les travailleurs peut également s'avérer complexe. Il est donc conseillé d'élaborer un questionnaire d'enquête simple à utiliser pour les travailleurs et facile à analyser pour les représentants syndicaux sur le lieu de travail. Ce questionnaire devrait inclure une invitation à fournir des informations et des conseils complémentaires pouvant déboucher sur une orientation en matière de formation. Il doit, bien entendu, rester confidentiel.

Les réponses au questionnaire d'enquête seront au cœur de toute négociation avec les représentants des employeurs. Ces derniers seront les dépositaires d'informations que les employeurs ne détiennent pas. De ce fait, ils pourront négocier avec eux sur un pied d'égalité.

Préparation des revendications syndicales en matière de formation

La Partie 2/Section 1/A a permis de mieux comprendre les dispositifs de formation existants au sein de l'entreprise, ainsi que les besoins et le vécu des travailleurs.

Ces informations sont nombreuses et importantes, et peuvent servir de toile de fond aux revendications syndicales :

- Existe-t-il un accord d'entreprise concernant la formation ?
- Quels investissements ont été réalisés par le passé ?
- Quels types de formation étaient proposés ?

- Les salariés avaient-ils droit à des congés pour suivre une formation ?
- Les salariés ont-ils été rémunérés pendant la période de formation ?
- Les frais de formation ont-ils été pris en charge par l'employeur ?
- La formation a-t-elle débouché sur une qualification reconnue ?
- Qui en a bénéficié (et surtout, qui n'en a pas bénéficié) ?
- Quelle a été l'expérience des bénéficiaires ?
- Quels besoins de formation actuels et futurs ont été identifiés ?
- Qui est intéressé par une formation ?
- Quelle est la motivation pour saisir de nouvelles opportunités de formation ?
- Les salariés ont-ils besoin d'accompagnement et de conseils pour leur formation ?

Conclure un accord avec les employeurs

Les sections précédentes de la partie 2 ont examiné l'offre de formation existante, identifié les besoins et les expériences en matière de formation et préparé les revendications syndicales en vue d'entamer des négociations avec l'employeur.

L'objectif de la partie 2/section 4 est de préparer les représentants syndicaux à négocier un accord de formation en entreprise.

Pour cela, il sera nécessaire de déterminer les objectifs d'un accord d'apprentissage qui identifie les priorités en matière de formation des travailleurs, dans un contexte plus large tenant compte des objectifs de l'entreprise et des possibilités de financement. L'étape suivante consistera à établir une série de priorités en matière de formation. Il sera également nécessaire de concevoir différents types de programmes de formation, leurs objectifs et leur durée. L'accord d'apprentissage devrait prévoir la création d'un comité mixte employeur-syndicat afin de garantir la gestion efficace du processus de formation et la protection des intérêts des travailleurs.

Renouer avec les travailleurs

Ce guide de ressources a été élaboré pour permettre aux représentants syndicaux de conseiller et d'accompagner les travailleurs, d'engager un dialogue avec les employeurs et de négocier un accord d'apprentissage qui fera de la formation une réalité pour des emplois de qualité.

Sans le soutien actif (et passif) des travailleurs – avant, pendant et après le processus de négociation – cette initiative est vouée à l'échec. Il est donc impératif de les impliquer pleinement tout au long du processus.

Par conséquent, il sera nécessaire de leur fournir régulièrement des informations sur :

Il sera donc nécessaire de leur fournir régulièrement des informations sur :

- Objectifs de formation syndicale

- Brèves évaluations de la capacité à atteindre ces objectifs
- Difficultés rencontrées et moyens mis en œuvre pour les surmonter
- Résultats des réponses au questionnaire et explications des différentes priorités établies
- Résultats des négociations avec l'employeur et détails du contrat d'apprentissage
- Contenu du nouveau programme de formation et modalités de sa mise en œuvre