



Stratégie européenne de l'enseignement et de la formation professionnels

Contribution de l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)

Pour l'UNSA, la stratégie de l'Union européenne devrait prioriser 4 thématiques :

1. Renforcer l'enseignement et la formation professionnels

Une formation initiale solide est le fondement de l'apprentissage tout au long de la vie. Ainsi, l'enseignement professionnel ne doit pas être une voie strictement technique. Il doit combiner des compétences professionnelles et une formation générale afin de permettre la mobilité entre les professions et les carrières. Une information au plus tôt est essentielle pour informer les apprenants sur les parcours d'enseignement et de formation professionnels, les perspectives de carrière et les possibilités d'évolution.

2. Lier le développement des compétences à la qualité des emplois

Les difficultés de recrutement sont souvent liées à la mauvaise qualité des emplois. Les systèmes de formation ne doivent pas servir uniquement à pourvoir des postes vacants dans des secteurs peu rémunérés ou peu attractifs. La stratégie européenne doit garantir que les politiques de compétences soient liées à des salaires décents, à des perspectives de carrière et à des conditions de travail dignes. Elles doivent également être subordonnées au respect du dialogue social, des conventions collectives et des droits fondamentaux des travailleurs. Cela est essentiel pour fidéliser les travailleurs et faire de la formation professionnelle un outil efficace.

3. Garantir les droits universels à l'orientation, à la reconversion et à la formation professionnelle

Tous les travailleurs doivent avoir accès à :

- une orientation professionnelle gratuite et de haute qualité ;
- une formation pendant les heures de travail ;
- la reconnaissance et la certification des acquis ;
- des possibilités de formation professionnelle accessibles, financées et de bonne qualité.

L'expérience française du CPF montre que les droits individualisés sont insuffisants et ne doivent pas mener à une utilisation de politique de ressources humaines par les employeurs au détriment de la capacité d'émancipation des travailleurs. De plus, la stratégie de l'Union européenne doit intégrer le dialogue social et le cofinancement public afin de garantir un accès équitable à la formation professionnelle.



4. Renforcer la gouvernance et le dialogue social

Les partenaires sociaux jouent un rôle central dans l'anticipation des besoins en compétences et le suivi de la mise en œuvre. La stratégie européenne devrait renforcer la co-gouvernance, en veillant à ce que les partenaires sociaux soient associés à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques tant au niveau européen qu'au niveau national. Une gouvernance efficace améliore à la fois la qualité et la légitimité, garantissant que les réformes profitent aux travailleurs.

En conclusion, nous ne devons pas nous concentrer uniquement sur la réponse aux pénuries de main-d'œuvre immédiates mais travailler à mettre en place des systèmes de formation résilients, inclusifs et de haute qualité qui soutiennent les travailleurs tout au long de leur carrière. Les politiques en matière de compétences devraient donc être conçues aussi comme des investissements à long terme dans les individus et pas seulement comme des outils d'ajustement du marché du travail.

Positionnement conjoint avec la Confédération européenne des syndicats (CES)

L'UNSA, en tant que membre de la Confédération européenne des syndicats, appelle à une stratégie de formation professionnelle axée sur les travailleurs, qui garantisse des droits concrets, des emplois de qualité, des salaires équitables et un dialogue social fort. Cette stratégie doit s'ancre dans le socle européen des droits sociaux. Il faut insister sur le fait que la formation professionnelle doit servir les travailleurs et la société, et pas seulement la compétitivité. Cela nécessite d'accorder la même priorité à l'enseignement et à la formation professionnels, d'investir massivement dans une formation inclusive et de qualité, et d'apporter un soutien ciblé aux travailleurs moins qualifiés, aux travailleurs seniors et aux femmes, qui sont confrontés à un accès inégal à la formation et risquent d'être exclus des transitions verte et numérique.

Avec près de la moitié des adultes européens peu qualifiés et une participation à la formation des adultes bien inférieure aux objectifs de l'Union européenne, la nouvelle stratégie doit combler les lacunes de longue date en matière d'accès à la formation et aux qualifications.

L'une de nos principales revendications est l'établissement d'un droit universel et exécutoire à la formation des salariés, applicable à tous les travailleurs, quels que soient leur type de contrat, leur secteur d'activité ou la taille de leur entreprise. Ce droit devrait garantir l'accès à une formation gratuite, de bonne qualité et certifiée pendant les heures de travail rémunérées, dont le coût serait entièrement pris en charge par les employeurs (frais de scolarité, matériel, déplacement, frais de subsistance et frais de remplacement si nécessaire).



Les employeurs devraient être légalement tenus de planifier les formations en tant que tâche managériale fondamentale dans le cadre du dialogue social avec les représentants des travailleurs. Ce droit doit être transférable d'un emploi à l'autre, afin de garantir que la formation débouche sur des qualifications reconnues, alignées sur les cadres de certifications nationaux, et permettant une progression de carrière.

Nous demandons également que les employeurs soient légalement tenus d'accorder du temps pour la formation, la validation et l'orientation, avec le soutien de fonds sectoriels de formation cofinancés et des conditions sociales strictes pour les entreprises qui utilisent des fonds publics ou européens. Les investissements publics doivent soutenir des services d'orientation universels et gratuits ainsi que des systèmes efficaces de reconnaissance des acquis, permettant aux travailleurs de convertir leur expérience en qualifications plutôt que d'être piégés dans des emplois à bas salaire.

Afin de soutenir des transitions équitables, la stratégie doit garantir des investissements dans la formation aux compétences numériques et environnementales, mettre en place un soutien à la transition professionnelle pour les travailleurs touchés par la décarbonisation et garantir l'accès universel à une formation certifiée en matière d'intelligence artificielle, assortie de garanties éthiques claires.

De plus, une réforme profonde de la gouvernance est essentielle : les structures de l'enseignement et de la formation professionnels et d'apprentissage des adultes doivent être intégrées dans une gouvernance tripartite, les partenaires sociaux doivent être impliqués de manière centrale à chaque étape, et les critères de référence et les indicateurs au niveau de l'Union européenne doivent refléter les besoins réels en matière d'apprentissage des différents groupes et régions.

Enfin, pour améliorer l'enseignement professionnel, il faut moderniser les infrastructures, garantir une inclusion totale, assurer la perméabilité vers l'enseignement supérieur et renforcer le développement des compétences de base, des compétences clés et des valeurs démocratiques.