



European Trade Union Confederation (ETUC)  
Confédération européenne des syndicats (CES)

## **Résolution de la CES : Davantage d'investissements dans l'éducation et la formation tout au long de la vie pour des emplois de qualité**

Adoptée lors du Comité exécutif des 1-2 décembre 2010

**L'Europe a besoin d'un changement de paradigme. Le modèle des marchés "libres" et dérégulés préconisé par des États membres en concurrence mutuelle sur le marché intérieur européen a échoué. Il faut au contraire mettre davantage l'accent sur la coopération en matière d'emplois de qualité, les politiques industrielles durables, un budget européen plus substantiel, les mesures en faveur d'une union économique parallèlement à une union monétaire, et les approches européennes communes à l'égard de la régulation financière.**

**Afin de contribuer à un renforcement de la coopération européenne favorable à la création d'emplois de qualité pour les travailleurs et travailleuses européens, la CES soutient les objectifs des politiques européennes en matière de formation qui facilite une certaine souplesse entre les filières académiques et professionnelles. La CES est convaincue que sans fixer les objectifs sociopolitiques appropriés l'apprentissage est voué à l'échec et donc demande instamment à l'UE, aux États membres et aux employeurs de toute l'Europe d'investir davantage dans l'éducation et la formation tout au long de la vie.**

### **1. Contexte**

Le bien-être social et économique de l'Europe est conditionné au fait de disposer d'une population formée et hautement qualifiée. Le rôle de l'éducation et de la formation est essentiel pour offrir aux citoyens le savoir, l'aptitude et la compétence dont ils ont besoin pour participer pleinement à la société et à l'économie.

La concurrence mondiale, l'évolution démographique, le progrès technologique, les obligations liées à la lutte contre le changement climatique et les changements dans les tendances de l'emploi sur les plans individuel et collectif, ont un impact considérable sur les marchés de l'emploi et sur les besoins de nouveaux savoirs, aptitudes et compétences. Si l'UE veut relever ces défis, elle devra créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et permettre aux travailleurs et travailleuses d'améliorer leurs compétences, et notamment les adapter à l'évolution à court terme et à long terme de la demande sur le marché du travail.

Le caractère alarmant de la crise économique et financière a incité de nombreux États membres à prendre une série de mesures d'austérité et à réduire le financement du secteur public, entraînant de nouvelles pertes d'emplois et l'insécurité de millions d'hommes et de femmes, en particulier les travailleurs et travailleuses intérimaires, à temps partiel et saisonniers, ce qui représente un défi supplémentaire énorme.

La concurrence mondiale et la restructuration d'entreprises ont abouti à des pertes d'emplois dans les industries de transformation de l'Union européenne, en particulier parmi les travailleurs peu qualifiés. Cependant, la situation évolue considérablement et les pays émergents ont pris conscience de la nécessité d'investir fortement dans l'amélioration de leur base de compétences. La Chine notamment met la priorité sur la formation des travailleurs hautement qualifiés et produit chaque année un nombre de chercheurs considérablement plus élevé que l'UE (+9,9 % par an pour la Chine et +3,1 % par an pour l'UE durant la période 2000 - 2006). Dans le même temps, elle est devenue le plus grand exportateur de produits de haute technologie dans le monde en raison d'une augmentation de ses exportations d'ordinateurs et de machines de bureau (Rapport *A more research-intensive and integrated European Research Area - Science, technology and competitiveness – key figures report 2008/2009*).

La situation démographique évolue considérablement. D'après les chiffres du Cedefop, la main-d'œuvre vieillira au cours de la décennie précédant l'année 2020, et seul augmentera le nombre des travailleurs âgés de 45 à 54 ans et de 55 à 64 ans ... Des efforts constants pour accroître la participation au marché du travail, en particulier des femmes et des travailleurs plus âgés, seront nécessaires pour maintenir le déclin de la main-d'œuvre à un niveau inférieur à celui de la population (rapport *Skills supply and demand in Europe – Medium term forecast up to 2020*).

Les progrès technologiques, en particulier les nouvelles technologies de l'information et de la communication, les biotechnologies et les nanotechnologies, ont déjà abouti à la redondance de certaines compétences et au lancement de nouvelles industries basées sur les connaissances et exigeant une main-d'œuvre hautement qualifiée.

Satisfaire aux obligations de lutte contre le changement climatique par le développement durable recèle un potentiel important qui peut être exploité pour créer des emplois nouveaux, et ceci exigera une amélioration des compétences existantes et l'adaptation des travailleurs et des travailleuses à de nouvelles méthodes et techniques qui leur permettront de travailler dans une économie à faibles émissions de CO<sub>2</sub>.

Les tendances de l'emploi évoluent sans cesse, avec un déclin graduel mais constant de l'emploi dans le secteur primaire et la fabrication et une augmentation permanente de l'emploi dans le secteur des services. Les chiffres du Cedefop montrent que d'ici 2020, 2,5 millions d'emplois supplémentaires seront perdus dans le secteur primaire et 2 millions dans les industries de fabrication et de production. Une croissance de l'emploi est attendue dans le secteur des services, et il y aura un glissement de la demande vers des travailleurs plus qualifiés. « En conséquence, on prévoit que la demande pour du personnel hautement qualifié augmentera de près de 16 millions et on s'attend à ce que la demande pour des travailleurs moyennement qualifiés augmente de plus de 3,5 millions. En revanche, on estime que la demande pour des travailleurs peu qualifiés diminuera d'environ 12 millions ».

Tous ces changements interviennent dans une période de grande incertitude économique et de chômage élevé. Les derniers chiffres d'Eurostat (31 août 2010) montrent qu'actuellement, un peu plus de 23 millions d'hommes et de femmes sont officiellement reconnus comme chômeurs dans l'UE, une augmentation d'un peu plus d'un million par rapport aux chiffres de juillet 2009. Ce qui représente 10% de la population active en 2010 contre 9,6% l'an passé. On trouve le taux d'emploi le plus faible en Autriche (3,8%) et aux Pays-Bas (4,4%) et le plus élevé en Espagne (20,3%). Le taux de chômage des hommes est passé de 9,2% à 9,6% pendant cette période et celui des femmes de 9,0% à 9,6%. Les chiffres les plus choquants ont trait au taux de chômage des jeunes (moins de 25 ans) – 20,2%, avec des chiffres de 8,1% aux Pays-Bas et de 41,5% en Espagne. Comme lors de précédentes récessions, les jeunes sont les plus durement touchés, et nombre d'entre eux finissent par rejoindre le groupe des « NEET » (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire). Leur emploi doit être une priorité.

En raison d'une crise économique et financière alarmante, la croissance potentielle de l'emploi dans les dix prochaines années sera faible. Les chiffres du Cedefop prévoient que la situation ne s'améliorera guère ces dix prochaines années. La demande de main-d'œuvre devrait augmenter de 0,3% par an au cours des dix prochaines années, mais on n'atteindra probablement pas les chiffres de 2008.

## 2. La réponse de l'UE

La réponse de l'UE à cette crise économique et financière a été de passer de la stratégie de Lisbonne, dont l'objectif affiché était de « faire de l'UE l'économie de la connaissance la plus dynamique et la plus compétitive au monde d'ici à 2010, capable d'assurer une croissance économique durable avec des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, une plus grande cohésion sociale et davantage de respect pour l'environnement », à une autre initiative de dix ans intitulée *Europe 2020 – Une stratégie européenne pour une croissance intelligente, durable et inclusive*. Elle propose 5 objectifs principaux pour 2020, dont deux sont directement liés à l'éducation et à la formation et à la politique du marché du travail :

- 75% de la population âgée de 20 à 64 ans devraient avoir un emploi
- La proportion des jeunes qui quittent prématurément l'école devrait être inférieure à 10% et au moins 40 % de la jeune génération devraient être titulaires d'un diplôme tertiaire.

À l'heure actuelle, les chiffres moyens de l'UE pour 2009 sont les suivants :

- 69,1% de la population âgée de 20 à 64 ans ont un emploi (75,8% des hommes et 62,5% des femmes)
- La proportion des jeunes qui quittent prématurément l'école est de 14,4% (16,3% des hommes et 10,7% des femmes), et 32,3% de la jeune génération ont un diplôme tertiaire (28,9% des hommes et 35,2% des femmes).

Certains pays atteignent déjà ces objectifs mais pour d'autres, un gros effort reste à faire.

Pour atteindre ces objectifs globaux, l'UE propose sept initiatives phares, dont deux sont directement liées à l'éducation et à la formation et au marché du travail : 'An Agenda for New Skills and Jobs' et 'Youth on the Move' .

L'objectif affiché de l'initiative 'An Agenda for new skills and jobs' est de créer les conditions nécessaires à la modernisation des marchés du travail en vue de rehausser les niveaux d'emploi et de garantir la durabilité de nos modèles sociaux. Ce qui signifie renforcer la position des travailleurs par l'acquisition de nouvelles compétences qui permettront à notre main-d'œuvre actuelle et future de s'adapter aux nouvelles conditions et à d'éventuelles réorientations professionnelles, réduiront le chômage et augmenteront la productivité du travail. Un élément sera le lancement d'une taxonomie européenne des aptitudes, compétences et métiers (ESCO).

L'objectif affiché de l'initiative 'Youth on the Move' est, d'une part, d'améliorer les performances et l'attractivité internationale des institutions d'enseignement supérieur en Europe et d'accroître la qualité générale de tous les niveaux d'éducation et de formation dans l'UE en combinant à la fois l'excellence et l'équité et en encourageant la mobilité des étudiants et des stagiaires et, d'autre part, d'améliorer la situation de l'emploi des jeunes.

L'UE est entrée dans une nouvelle étape du processus de Copenhague, dont le but est d'encourager un plus grand nombre de citoyens à saisir davantage les opportunités d'éducation professionnelle, que ce soit à l'école, dans l'enseignement supérieur, sur le lieu de travail ou par des cours privés. De Copenhague à Maastricht, Helsinki et Bordeaux, se construit un espace européen de l'éducation et de la formation professionnelles. L'étape suivante aboutira à l'adoption en décembre 2010 du communiqué de Bruges sur les futures priorités d'une meilleure coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels. L'UE a également publié une communication intitulée « Donner un nouvel élan à la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels pour appuyer la stratégie Europe 2020 ».

**En outre, l'UE est passée d'une approche 'processus d'apprentissage' à une approche 'acquis de formation et d'éducation' , qui est basée sur ce que les apprenants sont censés savoir, comprendre et être capables de faire, et est allée de l'avant en mettant en œuvre le Cadre européen des certifications (CEC) [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_en.htm), l'EUROPASS <http://europass.cedefop.europa.eu/>, le système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS) [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc48\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc48_en.htm), le système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50_en.htm) et le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité pour l'éducation et la formation professionnels (CERAQ) <http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx>. L'UE est aussi en train de moderniser la Directive sur les Qualifications Professionnelles (2005/36/CE).**

En parallèle, les États membres de l'UE ont lancé en mars 2010 et en collaboration avec 20 autres pays, l'espace européen de l'enseignement supérieur, appelé précédemment

‘processus de Bologne’, pour garantir des systèmes d’enseignement supérieur plus comparables, plus compatibles et plus cohérents en Europe.

### 3. La réponse de la CES

‘L’aggravation de la crise - L’Europe en péril’ était le thème d’une résolution adoptée par le comité exécutif de la CES en juin 2010. <http://www.etuc.org/a/7373>

La stratégie Europe 2020 a également fait l’objet d’une déclaration commune avec BUSINESSEUROPE, le CEEP et l’UEAPME. Dans cette déclaration, la CES et les organisations patronales soulignent entre autres l’importance qu’il y a à encourager le triangle de la connaissance (éducation, recherche, innovation). <http://www.etuc.org/a/7327>

*L’Europe doit continuer à renforcer son potentiel en ce qui concerne les travailleurs qualifiés, la science, la recherche et la technologie, et donc sa capacité à innover, qui est un élément clé de sa compétitivité. En tout cas, le triangle de la connaissance doit rester au cœur de la stratégie UE2020. Dans ce contexte, la notion d’innovation doit s’étendre à chaque type d’innovation non technologique, y compris « l’innovation sociale », pour accroître le capital social, qui est important tant pour la compétitivité que pour la cohésion sociale. Des investissements insuffisants dans l’innovation et l’éducation continue exacerbent les problèmes économiques et affectent la productivité du travail.*

*Nos régimes de travail évolueront dans le futur. Tout comme les besoins des employeurs sur le plan des compétences de la main-d’œuvre et les besoins des travailleurs de combiner un emploi productif avec leur vie de famille et leur évolution personnelle. L’Europe ne doit pas seulement améliorer et actualiser les niveaux de compétences. Elle doit aussi veiller à ce que les travailleurs aient les compétences dont le marché du travail a besoin et à ce que ces compétences soient pleinement mises à profit dans des emplois de haute qualité.*

*Des stratégies globales d’apprentissage tout au long de la vie sont nécessaires pour garantir l’employabilité des travailleurs. Il est important de définir des concepts efficaces pour la formation initiale et permanente, de créer des emplois, y compris pour ceux qui sont exclus du marché du travail en raison notamment de lacunes dans leur éducation, et de prendre des mesures efficaces pour éliminer la discrimination en ce qui concerne l’accès au marché du travail et le maintien sur celui-ci. Des travailleurs bien éduqués et la capacité d’innover sont des éléments clés de la concurrence et une condition préalable à la prospérité. Ce qui est indispensable à la création d’emplois productifs et hautement qualifiés.*

Le comité exécutif de la CES avait déjà adopté en mars 2009 une résolution sur la formation professionnelle initiale et continue pour une stratégie européenne de l’emploi. <http://www.etuc.org/a/6078>

La CES a également signé en mars 2010 un accord-cadre sur des marchés du travail inclusifs avec BUSINESSEUROPE, le CEEP et l’UEAPME. <http://www.etuc.org/a/7076>

Dans cet accord, la CES et les organisations patronales conviennent qu'un '*marché du travail inclusif est une condition essentielle à la cohésion, la lutte contre la pauvreté et le succès économique*'. Elles reconnaissent entre autres '*avoir la responsabilité d'approfondir leurs réflexions, de s'engager à trouver des solutions et de mobiliser leurs membres*.' L'accent était mis notamment sur les éléments suivants :

- '*Une coopération avec les systèmes d'éducation et de formation pour mieux harmoniser les besoins de l'individu et ceux du marché du travail, y compris en s'attaquant aux problèmes des compétences de base (alphabétisation et aptitude élémentaire au calcul), en encourageant l'éducation et la formation professionnelles et des mesures facilitant le passage de l'enseignement vers le marché du travail.*'
- '*L'introduction de programmes individuels de développement des compétences (dans la ligne du cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie), élaborés conjointement par l'employeur et le travailleur en tenant compte de la situation spécifique de l'employeur, en particulier des PME, et du travailleur. Ces programmes définissent les compétences exigées du travailleur dans une situation professionnelle donnée et les actions destinées à développer les compétences du travailleur, avec un partage des responsabilités en fonction de la situation individuelle.*'
- '*L'amélioration de la transparence et de la transférabilité tant pour le travailleur que pour l'entreprise afin de faciliter la mobilité géographique et professionnelle et d'accroître l'efficacité des marchés du travail*
  - *en encourageant l'élaboration de moyens de reconnaissance et de validation des compétences*
  - *en améliorant la transférabilité des qualifications pour garantir le passage vers l'emploi*
- '*L'encouragement de contrats d'apprentissage et de stage plus nombreux et de meilleure qualité.*'

#### **4. Le programme d'apprentissage tout au long de la vie de la CES**

Le programme d'apprentissage tout au long de la vie de la CES comporte les points clés suivants :

##### **1. Soutenir une éducation initiale de haute qualité**

L'éducation est un droit humain fondamental et essentiel à l'exercice de tous les autres droits humains. L'éducation initiale n'est pas seulement importante pour le développement personnel, elle est aussi à la base d'une citoyenneté active, de l'intégration sociale et de la réussite sur le marché du travail. La dernière étude de l'OCDE souligne le rôle majeur joué par l'éducation pour maintenir plus longtemps les individus sur le marché du travail et fait observer que les personnes ayant un niveau d'éducation plus élevé ont de meilleures chances de trouver et de garder un emploi (Regards sur l'éducation 2010 : les indicateurs de l'OCDE). Les personnes interrogées associent même le niveau d'instruction à une bonne santé.

Une éducation initiale de haute qualité apporte un départ fondamental dans la vie, et la CES demande aux États membres de soutenir les institutions d'éducation initiale financées par le secteur public et correctement réglementées, à savoir les écoles maternelles, primaires et secondaires, la formation professionnelle et l'enseignement supérieur, en leur garantissant du personnel enseignant et d'encadrement qualifié et bien formé et de bonnes conditions de travail et de salaire.

Compte tenu de la stratégie Europe 2020, la CES demande à l'UE de proposer une recommandation visant à réduire le nombre de jeunes qui quittent prématurément l'école, basée sur la prévention, l'intervention et la compensation, ainsi qu'une recommandation visant à atteindre le chiffre de 40 % de jeunes titulaires d'un diplôme tertiaire.

## ***2. Permettre un accès égal à l'éducation et à la formation***

L'accès égal à l'éducation et à la formation initiale est essentiel pour mettre les citoyens sur les rails, mais l'accès égal à l'enseignement et à la formation continues est indispensable pour répondre à l'évolution de la situation et des aspirations des citoyens, d'une part, et des besoins du marché du travail, d'autre part.

La CES estime que tous les travailleurs devraient avoir également accès à tous les niveaux d'éducation et de formation, quels que soient leur âge, leur sexe, leur statut professionnel ou leur nationalité, ceci s'appliquant en particulier à ceux dont la participation est faible, comme les travailleurs peu qualifiés, plus âgés, sous contrat temporaire ou intérimaire. Cela leur permettrait d'acquérir, d'actualiser et de développer leurs savoirs, leurs aptitudes et leurs compétences tout au long de leur vie. Ceux qui en ont le plus besoin ne devraient pas être ceux les moins susceptibles de l'obtenir.

La CES demande instamment à l'UE de combiner cet accès avec le droit des travailleurs à la formation.

La CES considère que les employeurs, et en particulier les PME, doivent soutenir les initiatives d'apprentissage tout au long de la vie en rendant l'apprentissage plus accessible pendant les heures de travail et mieux adapté aux besoins des travailleurs, soit par l'individualisation des programmes d'apprentissage, soit par le passage à une formation basée sur les compétences ou à une modularisation, soit par l'utilisation de l'apprentissage à distance.

## ***3. Reconnaître et valider la formation non formelle et informelle***

La participation à un apprentissage non formel et informel après avoir terminé l'éducation initiale est essentielle pour que les citoyens, les hommes et les femmes, améliorent leurs savoirs, leurs aptitudes et leurs compétences. La validation de l'apprentissage non formel et informel offre des opportunités d'intégration dans la société en général et sur le marché du travail en particulier. Elle contribue à réduire la possibilité de chômage de ceux qui ont les compétences mais pas de qualifications sur papier. Elle évite la répétition d'un apprentissage déjà suivi.

La CES demande à l'Union européenne de proposer une recommandation, avec la pleine participation des partenaires sociaux au plans européen et national, sur la validation de l'apprentissage non formel et informel qui améliorera les pratiques de validation, là où elles existent, et introduira de nouvelles structures légales et de nouveaux cadres politiques pour soutenir l'apprentissage non formel et informel, là où ils n'existent pas.

La CES demande aux États membres d'étudier les moyens d'intégrer la validation de l'apprentissage non formel et informel dans les cadres nationaux de qualification et de mettre au point, avec les partenaires sociaux, des instruments rigoureux et fiables pour la reconnaissance et la transférabilité des compétences acquises à travers l'apprentissage non formel et informel.

La CES demande aux employeurs d'examiner les moyens de reconnaître la validation de l'apprentissage non formel et informel sur le lieu de travail dans le cadre de l'évolution de carrière et par des augmentations de salaire.

#### ***4. Faciliter le passage de l'éducation initiale à la vie professionnelle***

Si les étudiants et les travailleurs et travailleuses doivent pouvoir tirer parti des perspectives d'emploi tant à l'échelle nationale qu'europpéenne, ils doivent avoir les savoirs, les aptitudes et les compétences adéquats et les adapter aux besoins du marché du travail. Ils ont besoin d'une combinaison de compétences transversales essentielles et de compétences spécifiques à un emploi, basées sur l'éducation initiale et la formation professionnelle, et ils doivent continuer à les développer tout au long de leur vie professionnelle grâce à une formation continue et à l'éducation des adultes. Pour cela, ils doivent pouvoir évoluer avec souplesse entre les filières académiques et professionnelles. Ils doivent aussi savoir quels emplois sont disponibles et quelles sont ou seront les compétences nécessaires et reconnues pour les exercer.

La CES demande à l'UE et aux États membres de continuer à investir dans la recherche socio-économique et de mettre en place des systèmes plus fiables permettant d'anticiper les futurs besoins et pénuries de qualifications, avec la participation active des partenaires sociaux. Les résultats de ces travaux de recherche doivent être diffusés de façon claire.

La CES demande aux États membres et aux employeurs de prévoir davantage de contrats d'apprentissage et de stages sur le lieu de travail entièrement financés.

La CES demande aux États membres de garantir davantage de perméabilité et de mobilité entre les systèmes éducatifs académiques et les systèmes de formation professionnelle au sein des cadres nationaux de qualification.

Enfin, la CES demande aux États membres de créer des services d'orientation et de conseil intégrés, ainsi que des services de placement efficaces, étroitement liés aux besoins du marché du travail .

#### ***5. Financer une éducation et une formation de haute qualité de manière adéquate et ciblée***

Le bien-être social et économique de l'Europe est conditionné au fait de disposer d'une population bien formée à comprendre le monde et hautement qualifiée, ce qui exige un financement adéquat et ciblé. Il est contre-productif pour les gouvernements européens de réduire le financement de l'éducation et de la formation pendant la crise économique et financière, étant donné qu'une économie en croissance dépend de la mise à disposition de travailleurs hautement qualifiés et de la mobilisation des capacités et des compétences des chômeurs. Les employeurs sont sans cesse à la recherche de travailleurs et de travailleuses qualifiés ; il faut qu'ils prennent leurs responsabilités et considèrent la formation professionnelle continue comme un investissement dans le développement à long terme.

La CES exige que les États membres ne profitent pas de la crise économique et financière pour procéder à des compressions des dépenses publiques qui auraient un impact nuisible sur l'offre d'une éducation et d'une formation de haute qualité.

La CES demande aux États membres et aux employeurs d'investir dans les travailleurs et les travailleuses et d'augmenter les dépenses affectées, par employé, à la formation professionnelle continue.

## ***6. Participation à un dialogue social sur l'apprentissage tout au long de la vie***

La participation syndicale au dialogue social sur l'apprentissage tout au long de la vie est un élément essentiel du succès de la conception, de la gestion, du contrôle et de l'évaluation des politiques publiques et des systèmes de formation professionnelle, nationaux et européens. De cette manière, les programmes de formation qui émanent de ce processus répondent aux besoins du marché du travail mais aussi à ceux des travailleurs et travailleuses.

La CES demande à l'UE et aux États membres de soutenir, à tous les niveaux, la participation des syndicats à ce processus de dialogue social tripartite sur l'apprentissage tout au long de la vie.

La CES demande à la Commission européenne de créer des conseils sectoriels européens pour l'amélioration des qualifications dans le cadre de l'initiative 'An Agenda for new skills and jobs', comme moyen de soutenir le dialogue social européen.

La CES demande aux employeurs à tous les niveaux (européen, national, régional et au niveau de l'entreprise) de reconnaître que les organisations syndicales et les employeurs ont des intérêts partagés en termes de développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et de s'engager dans un processus de négociations collectives et/ou de dialogue social avec les syndicats, en particulier sur le lieu de travail avec les représentants syndicaux et les représentants syndicaux délégués à la formation, dans le domaine de la formation professionnelle continue.

## ***7. Tirer le meilleur parti des initiatives et instruments européens d'éducation et de formation***

L'UE s'emploie à mettre en œuvre un ensemble d'initiatives, le Cadre européen des certifications (CEC), l'EUROPASS, le système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS), le système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) et le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité pour l'éducation et la formation professionnels (CERAQ), et à moderniser la directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (2005/36/CE).

L'UE dispose d'un certain nombre d'instruments de soutien aux activités d'éducation et de formation. D'une part, il y a le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), qui vise à renforcer la coopération européenne dans l'enseignement et la formation professionnels en fournissant des informations et analyses sur l'évolution, les expériences et l'innovation dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels. D'autre part, il y a des fonds et/ou des programmes qui peuvent être utilisés pour soutenir la mise en œuvre d'activités d'enseignement et de formation:

- Le Fonds social européen, qui contribue à l'intégration dans la vie professionnelle des catégories de population chômeuses et défavorisées, principalement grâce au financement de mesures de formation (avec un budget d'environ 75 milliards d'euros pour la période 2007 - 2013). [http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/](http://ec.europa.eu/employment_social/esf/)
- Le programme d'apprentissage tout au long de la vie, avec ses quatre sous-programmes qui financent des projets à différents niveaux d'éducation et de formation : Comenius pour les écoles, Erasmus pour l'enseignement supérieur, Leonardo da Vinci pour l'éducation et la formation professionnelles, Grundtvig pour l'éducation des adultes (avec un budget d'environ 7 milliards d'euros pendant la période de 2007 à 2013). [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_en.htm)

La CES demande à l'UE et aux États membres de veiller à ce que ces initiatives européennes, qui ont été conçues pour favoriser la transparence, encourager la mobilité et améliorer la qualité générale, s'inscrivent dans une approche « acquis de formation et d'éducation » et soient mises en œuvre avec succès pour répondre aux besoins en formation des travailleurs, avec la participation des partenaires sociaux aux plans européen et national.

La CES demande à l'UE et aux États membres de veiller à ce que ces instruments européens soient garantis et développés pendant la prochaine période de financement communautaire (2014-2020).

### ***8. Former la nouvelle génération de membres, de représentants et de dirigeants syndicaux***

S'il faut que les syndicats européens puissent parvenir à relever les défis dus à la concurrence mondiale, à l'évolution démographique, au progrès technologique, aux obligations de lutte contre le changement climatique et aux changements dans les tendances de l'emploi, ils auront besoin de membres, de représentants et de dirigeants syndicaux compétents et efficaces.

La CES soutient la mise en place de programmes et initiatives d'éducation syndicale, qui permettront aux dirigeants et représentants syndicaux de disposer des savoirs, des aptitudes et des compétences nécessaires pour défendre les intérêts de leurs membres syndiqués.

\*

**Afin de contribuer à un renforcement de la coopération européenne favorable à la création d'emplois de qualité pour les travailleurs et travailleuses européens, la CES demande instamment à l'UE, aux États membres et aux employeurs de toute l'Europe d'investir davantage dans l'éducation et la formation tout au long de la vie.**

