



AVIS A. 833

Discours commun des interlocuteurs sociaux
sur la formation continue

Adopté par le Bureau le 18 septembre 2006

2006/A. 833

RAPPEL DU CONTEXTE

Pour rappel, la Fiche IV.2. "Actions de sensibilisation" prévues dans les Partenariats Formation conclus dans le cadre du Contrat d'Avenir renouvelé, comporte notamment les points suivants :

1. Descriptif : *Le système d'apprentissage et de formation est encore actuellement insuffisamment valorisé tant auprès des apprenants qu'auprès des entreprises. Un des facteurs de réussite est de sensibiliser les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs aux avantages liés à la valeur ajoutée induite par la mise en œuvre d'une formation professionnelle.*
2. Objectif – Motivation : *Positiver la formation professionnelle au sein des entreprises et soutenir le développement d'une culture de la formation en Région wallonne en vue d'accroître la participation à la formation des travailleurs en Région wallonne.*
3. Actions :
 1. *Actions de sensibilisation du Gouvernement wallon. Valorisation des dispositifs existants.*
 2. *Actions des organisations :*
 - a) ***Elaboration et diffusion d'un discours commun des interlocuteurs sociaux sur la formation.***
 - b) *Poursuite du groupe de travail "Fonds sectoriels" interne au CESRW en tant que lieu d'échange et de diffusion des "bonnes pratiques" sectorielles en matière de formation.*
 - c) *Actions de sensibilisation des organisations vis-à-vis de leurs publics respectifs.*

En exécution de cette fiche partenariale, le CESRW a adopté un discours commun des interlocuteurs sociaux sur la formation continue.

Introduction

Comme indiqué dans le **Mémoire 2004-2009 du Conseil économique et social de la Région wallonne**, *"la philosophie du CESRW consiste à concilier efficacité économique et solidarité sociale et à tout mettre en œuvre pour réunir les conditions susceptibles de favoriser le développement régional, la croissance économique, l'emploi maximal et la cohésion sociale dans une perspective de développement durable. (...) L'enseignement et la formation professionnelle constituent [en particulier] des moteurs du développement socio-économique et sont des enjeux communs pour les travailleurs, les employeurs, les autorités publiques et toute la société. Ils participent à la compétitivité, à l'insertion, à la mobilité, à la cohésion sociale, à la réduction des inégalités."*

Les interlocuteurs sociaux wallons s'inscrivent particulièrement dans le cadre de la **Déclaration commune des membres du Groupe des 10 "Une économie plus compétitive en faveur de l'emploi" (27 mars 2006)** : *"En matière de formation, les engagements antérieurs n'ont pas tous été réalisés. Les partenaires sociaux s'engagent à rattraper ce retard et à faire de la formation un thème central des négociations sectorielles 2007-2008. C'est pourquoi les partenaires sociaux encouragent les négociateurs patronaux et syndicaux sectoriels à prendre les initiatives appropriées. Par ailleurs, le nouvel instrument de mesure développé par les partenaires sociaux va permettre de mesurer plus précisément les efforts de formation réels des employeurs et des travailleurs. La formation ne peut d'ailleurs pas être abordée uniquement en termes financiers ; elle doit également être appréciée en fonction de la mesure dans laquelle les travailleurs y participent. Cette nouvelle méthode de suivi va en outre permettre de découvrir les faiblesses et les lacunes relatives à la politique de formation à mener."*

Dans la mesure où la formation n'est pas seulement l'affaire des employeurs et des syndicats, mais doit aussi compter parmi les préoccupations des autorités, les partenaires sociaux insistent pour que les responsables de la politique de l'enseignement mettent tout en œuvre pour permettre aux jeunes de terminer leurs études en disposant d'une éducation adéquate. Multilinguisme, lutte contre l'illettrisme, promotion des études scientifiques et technologiques, collaboration plus efficace entre l'enseignement et le monde des entreprises,... doivent figurer au centre des lettres politiques des ministres de l'enseignement. En effet, les étudiants bien formés constituent également un atout concurrentiel non négligeable pour notre pays."

Dans ce contexte, les interlocuteurs sociaux wallons réunis au sein du Conseil économique et social de la Région wallonne souhaitent réaffirmer en commun les principes suivants.

L'objet de la formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue concerne **l'ensemble des actifs** : demandeurs d'emploi, travailleurs salariés, du secteur marchand comme non-marchand, fonctionnaires, indépendants, chefs d'entreprise, etc.

Les organisations syndicales et patronales reconnaissent **l'importance d'un investissement continu en matière de formation professionnelle**. La formation professionnelle et les investissements qu'elle justifie de la part des entreprises et des travailleurs doivent être abordés positivement au sein des entreprises, afin de développer une **véritable culture de la formation continue**.

La formation professionnelle continue doit permettre de renforcer et d'accroître les compétences des travailleurs et des demandeurs d'emploi, tant dans l'optique du maintien et du développement de la **compétitivité** des entreprises wallonnes, que de l'accès et du maintien à un **emploi de qualité**, ainsi que de la **promotion professionnelle** des travailleurs.

La **formation continue en entreprise** doit, sur base des besoins de l'entreprise et des travailleurs, dans une perspective de maintien et d'accroissement des compétences, concerner **l'ensemble des travailleurs**, quels que soient le niveau de qualification, l'âge, le genre, la taille et le secteur de l'entreprise, le type de contrat, etc.

En région wallonne, les efforts en matière de formation continue doivent être maintenus et amplifiés dans le cadre des engagements et mécanismes fédéraux et sectoriels, notamment l'objectif de **1,9 % du coût salarial**.

Les interlocuteurs sociaux insistent particulièrement sur une **évaluation fiable des efforts de formation**. Il convient notamment de se référer à la Recommandation n°16 du Conseil national du travail du 27 janvier 2004 concernant le rapportage des efforts sectoriels de formation.

Divers mécanismes permettent de mettre en œuvre la formation professionnelle en entreprise, que ce soit au travers de droits individuels ou de droits collectifs, comme les plans d'entreprise.

Le rôle essentiel d'une formation initiale solide

La formation continue doit être **complémentaire** - et non supplétive – à la formation initiale. Elle doit pouvoir s'appuyer sur une **formation initiale solide** donnant au plus grand nombre l'accès à une qualification sanctionnée par un diplôme, élément capital pour l'accès à l'emploi, ainsi que les compétences nécessaires pour exercer celui-ci.

Les interlocuteurs sociaux wallons insistent sur l'importance d'une maîtrise accrue des **compétences de base** (lecture, écriture et calcul), ainsi que de l'accent mis sur l'**apprentissage des langages**, notamment dans la perspective d'un accroissement de la mobilité professionnelle.

Les transitions

La formation professionnelle continue doit pouvoir être articulée à la formation initiale au travers d'un **système d'équivalence**, à développer dans un cadre européen.

Dans une perspective d'égalité des chances, le **rôle de l'Enseignement de Promotion sociale**, notamment dans sa fonction de certification, se doit d'être reconnu et soutenu.

Les compétences acquises non reconnues par un diplôme doivent pouvoir être valorisées. A cet égard, les dispositifs de **validation des compétences** sont essentiels. Ces dispositifs doivent garantir la **portabilité des qualifications** quel que soit le contexte de travail.

La transition vers l'emploi des jeunes en formation initiale doit être valorisée au travers d'une **formule d'alternance** ouverte à tous les secteurs d'activités pour lesquels une telle formation est pertinente, dans le cadre d'une **convention tripartite claire** entre le jeune, l'entreprise et le centre d'enseignement et de formation.

En terme de dispositifs, il convient de maintenir et amplifier ce qui fonctionne de manière satisfaisante et donc d'**éviter la multiplication de nouvelles mesures** ou structures. Les actions doivent être **évaluées** de manière indépendante, objective et pertinente, sur base d'objectifs préalablement fixés.

Le rôle des pouvoirs publics

Le **rôle des pouvoirs publics** en matière de formation initiale et de formation continue des travailleurs ou demandeurs d'emploi est essentiel. Il consiste notamment à :

- organiser l'enseignement et élaborer une stratégie globale en matière de formation initiale ;
- élaborer une stratégie globale en matière de formation continue, avec les interlocuteurs sociaux, de manière notamment à garantir et structurer une offre publique et/ou subsidiée de qualité ;
- veiller, avec les interlocuteurs sociaux, et participer au développement des complémentarités entre les opérateurs de formation (préqualification – qualification - formation adaptée AWIPH), ainsi qu'à une nécessaire harmonisation entre les différents types de formation ;
- assurer la garantie des intérêts de chacun, notamment en terme de participation aux actions de formation pour les publics fragilisés : personnes handicapées, travailleurs et demandeurs d'emploi moins qualifiés, ...;
- stimuler, en lien avec les interlocuteurs sociaux, les démarches de formation continue, les actions des pouvoirs publics devant viser aussi bien les demandeurs d'emploi que les travailleurs, indépendants comme salariés ;
- assurer la cohérence des trajectoires suivies par les demandeurs d'emploi.

Les efforts des autorités publiques doivent se concentrer en priorité sur les **travailleurs ou demandeurs d'emploi les plus fragilisés**, en particulier les moins qualifiés (CESS au maximum).

Le rôle des interlocuteurs sociaux dans la définition des profils métiers

Dans la lignée de leurs travaux relatifs à la réforme de la Commission Communautaire des Professions et des Qualifications, en particulier de l'Avis n°811 du CESRW, les interlocuteurs sociaux wallons estiment qu'afin de correspondre au mieux à la réalité du travail, le **contenu des profils métiers** doit être validé **par les seuls interlocuteurs sociaux, patronaux et syndicaux, notamment sectoriels**.
