

Presentée au “Les syndicats et la formation de la main d’oeuvre: des revendications globales aux
action local”, troisième colloque du Réseau de recherche en formation et travail
May 28 - 30 mai, 1999

Le réseau de recherche en formation et travail



Université York

Centre de recherche sur le travail et le syndicalisme

Suite 276, York Lanes Bldg
York University
4700 Keele Street
North York, Ontario
M3J 1P3
Canada

Tél: (416) 736-5612
Télécopieur: (416) 736-5916

La formation professionnelle en Europe: diversité des stratégies syndicales et éléments de convergences

par

Annette Jobert
CNRS, Université de Paris X

**La formation professionnelle en Europe :
diversité des stratégies syndicales et éléments de convergences**

*Annette Jobert
CNRS, Université de Paris X*

Colloque 28-30 mai, Université Laval, Québec :

**"Les syndicats et la formation de la main d'oeuvre :
des revendications globales aux actions locales"**

organisé par :

*Le Centre de recherche sur le travail et le syndicalisme,
Le département des relations industrielles de l'université Laval
Le centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire*

Dans la plupart des pays européens, la formation professionnelle, celle qui s'adresse aux salariés des entreprises en premier lieu, mais aussi la formation destinée aux chômeurs et aux jeunes après leur sortie du système éducatif, tend à occuper une place de plus en plus importante dans l'action syndicale.

Cet intérêt croissant intervient dans un contexte économique et politique marqué par plusieurs éléments:

- Dans une économie de plus en plus ouverte et concurrentielle, la compétitivité des entreprises passe à la fois par le développement de la flexibilité dans l'organisation du travail et de la production, par un accroissement et une adaptation continue des qualifications et des compétences des salariés,
- Le maintien d'un fort taux de chômage dans la plupart des pays, chômage qui touche particulièrement les personnes ayant les plus bas niveaux de formation et de qualification et dont la durée moyenne tend à augmenter. On compte 16,5 millions de chômeurs dans l'Union européenne, ce qui correspond à un taux de chômage de 9,6%.

Dans ce contexte, l'éducation et la formation interviennent donc comme facteur de compétitivité dans les entreprises et comme élément contribuant à inverser la courbe du chômage.

Cette situation nourrit un débat politique et social de grande ampleur dans tous les pays, débat auquel participent bien entendu les syndicats. Elle a conduit au développement des politiques publiques de l'emploi et de la formation dans la plupart des pays européens et souvent à une articulation poussée entre ces deux thèmes. Elle a également conduit les institutions de l'Europe communautaire à prendre en charge ces questions à travers la mise

en place d'instruments d'intervention comme le Fond Social Européen, la définition et le financement de programmes prioritaires, la création d'organismes d'études et de recherches, la construction d'outils statistiques. Dans le domaine de l'éducation et de la formation, depuis le traité de Maastricht, les projets ont été regroupés dans deux grands programmes : *Socrates* et *Leonardo da Vinci*. En 1995, la Commission a également publié un livre blanc intitulé "Enseigner et apprendre : vers la société cognitive" dans lequel sont présentés les grandes lignes de la politique européenne en matière de formation. La Commission finance également de nombreux projets d'études et de recherche comparatives sur ces questions.

Comment les stratégies syndicales prennent-elles en compte ces éléments ? Sont-elles en mesure d'influencer les politiques d'emploi et de formation au niveau national et européen ? Quels sont les dimensions de la formation professionnelle auxquelles s'attachent prioritairement les syndicats ? Dans quel cadre s'exercent leur activité : l'entreprise, les espaces locaux, les secteurs, l'espace national ? Quelles formes prend-elle : concertation tripartite (pouvoirs publics, syndicats, patronat) ou bipartite, négociation collective, gestion paritaire?

Dans le cadre européen, en dépit des tendances communes relevées, de croyances partagées sur les objectifs et les priorités de la formation, les stratégies et les pratiques syndicales restent marquées par une grande diversité d'approche selon les pays. Celle-ci s'explique par les spécificités nationales des systèmes d'éducation et de formation, et par les caractéristiques nationales du syndicalisme et des systèmes de relations professionnelles. Toutefois, des rapprochements entre les stratégies syndicales s'esquissent dans le cadre du dialogue sectoriel au niveau communautaire et au sein des comités d'entreprise européens. Plus récemment, la réalisation de l'Union économique et monétaire et la coordination des politiques d'emploi des Etats-membres définie dans le traité d'Amsterdam se sont traduites dans des formes diverses de participation des partenaires sociaux aux politiques d'emploi et de formation au niveau national.

I. La diversité nationale des stratégies syndicales en matière de formation

Le rôle des syndicats doit être apprécié par rapport à trois domaines d'intervention :

- *la participation aux politiques publiques consacrées à l'emploi et à la formation*
- *l'implication dans la définition et la gestion du système de formation professionnelle initiale, sous statut scolaire et par apprentissage*
- *l'implication dans la formation professionnelle continue (FPC)*

Jusqu'à la fin des années soixante, la formation professionnelle des salariés, bien que discutée à l'intérieur des organisations syndicales, n'était pas un thème prioritaire de revendication comme pouvaient l'être les rémunérations et la durée du travail. La formation des salariés comme l'organisation du travail étaient alors considérées comme

relevant de la gestion de l'entreprise à laquelle étaient peu, voire pas du tout, associés les syndicats. En revanche, ces derniers s'intéressaient à la formation professionnelle initiale surtout quand elle était dispensée sous forme de l'apprentissage. C'était particulièrement vrai du syndicalisme de métiers qui reposait en grande partie sur le contrôle de l'apprentissage comme c'était le cas en Grande-Bretagne. En France, l'implication des syndicats dans ce domaine était moindre et s'effectuait plutôt en aval de l'organisation de l'apprentissage à l'occasion de la reconnaissance des diplômes professionnels dans les conventions collectives.

Des changements importants se dessinent à partir de la fin des années soixante. S'ils vont dans le sens d'une diminution du rôle des syndicats dans la régulation de l'apprentissage en Grande-Bretagne, où le syndicat décline de façon générale, en Allemagne et en France, c'est le contraire qui s'affirme. En Allemagne, la loi de 1969 sur la formation professionnelle renforce la participation des syndicats à la création et à la rénovation des formations relevant du système dual (Koch, 1997). En France, la formation et le perfectionnement professionnels font partie des thèmes que les partenaires sociaux s'engagent à discuter en mai 1968, lors du "constat" de Grenelle. Leurs discussions aboutissent à la signature de l'accord interprofessionnel sur la formation de juillet 1970 dont les principales dispositions seront reprises par la loi de 1971.

Les politiques d'emploi et de formation se sont développées avec l'extension du chômage, à la fin des années 70 et au début des années 80 : pour faire face à l'extension du chômage des jeunes, l'Italie, la Grande-Bretagne, la France (parmi d'autres pays), mettent en place des dispositifs combinant à des degrés divers emplois et formation dont beaucoup sont destinés aux jeunes sortis de l'appareil scolaire sans qualification. Les organisations syndicales sont peu associées à la définition et à la gestion de ces dispositifs.

Bien que diverses selon les pays, les stratégies syndicales s'inscrivent dans deux modèles opposés : dans le premier la formation professionnelle est fortement institutionnalisée et les acteurs sociaux interviennent traditionnellement dans la régulation de la formation au niveau national et de branche. : l'Allemagne et la France suivent ce modèle. Le deuxième modèle se caractérise au contraire par une faible institutionnalisation de la formation professionnelle et une faible implication des acteurs sociaux aux niveaux national et de branche. L'Italie et la Grande-Bretagne sont représentatifs de ce deuxième modèle (Jobert, Marry, Tanguy 1995).

1.1. Les stratégies syndicales en Allemagne et en France

Dans ces pays, l'institutionnalisation forte de la formation professionnelle se manifeste d'abord par la présence d'un arsenal juridique important composé de lois, d'accords et d'une réglementation fouillée de la formation professionnelle. Elle se manifeste aussi dans le mode d'élaboration nationale des diplômes, lui même très standardisé, et par la reconnaissance des diplômes professionnels dans les conventions collectives. Enfin, la définition et la gestion du système de formation professionnelle impliquent trois partenaires : les pouvoirs publics, les organisations d'employeurs et les syndicats de

salariés. Sur la base de ces principes communs se sont développés des systèmes nationaux néanmoins très différents qui expliquent la diversité des stratégies syndicales.

a) la formation professionnelle en Allemagne et en France

On connaît l'importance du **système dual allemand** qui repose sur une alternance entre l'entreprise et l'école professionnelle publique. Ce système dual représente le mode de socialisation dominant de la jeunesse allemande et plus de la moitié des jeunes le fréquentent. Sa force et sa vitalité viennent de deux éléments : d'une part le mode d'élaboration des "réglements" de formation en entreprise qui associe étroitement l'institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB) et les partenaires sociaux des branches, ces règlements étant ensuite ajustés avec les référentiels de formation scolaire élaborés par les *länder*. D'autre part, cette formation duale débouche sur un diplôme: un brevet faisant référence à un métier et qui est reconnu dans les conventions collectives. Les règlements de formation sont adoptés par décret du gouvernement fédéral (Möbus, Verdier, 1997).

En revanche, la **formation continue** destinée aux salariés de l'entreprise est sous la responsabilité de l'entreprise et est inégalement développée selon les entreprises en l'absence de réglementation. Le comité d'entreprise (*Betriebsrat*) intervient néanmoins dans le domaine de la formation et dans quelques entreprises, cherche à définir un plan de formation. Dans les grandes entreprises, il y a en général un membre du Betriebsrat qui vient du centre de formation de l'entreprise. Il s'occupe particulièrement des questions de qualité de la formation.

En **France**, les trois partenaires sont présents dans la définition des diplômes professionnels mais le rôle des syndicats est faible dans un système dominé par l'Etat et les organisations professionnelles. Pour partie, la formation professionnelle est assurée au sein du système scolaire et pour partie sous forme de l'apprentissage. Dans ce dernier cas les apprentis suivent des cours dans des centres de formation privés contrôlés par les organisations patronales. Les deux filières débouchent sur des diplômes professionnels identiques. Ces diplômes sont créés et réformés au sein de Commissions professionnelles consultatives organisées sous l'égide de l'Etat et auxquelles participent des organisations patronales et syndicales sectorielles. Le fonctionnement de ces commissions montre l'omniprésence de l'Etat et de ses experts et l'influence prépondérante des organisations patronales des grandes branches (Verdier 1995). Les syndicats jouent néanmoins un rôle important dans le processus de reconnaissance des diplômes dans les conventions collectives (Jobert, Tallard, 1995).

A la différence de l'Allemagne, en France, **la formation professionnelle continue** fait l'objet d'une négociation collective intense depuis 1970. Un accord interprofessionnel puis une loi ont en effet inscrit la formation continue dans le champ de la négociation collective en même temps qu'ils imposaient aux employeurs un financement de cette formation et définissaient un droit à la formation rémunéré sur le temps de travail pour les salariés. La négociation collective se situe au niveau interprofessionnel où sont définis les grands principes, et au niveau des branches professionnelles où ces principes sont déclinés dans des dispositifs particuliers. La négociation collective porte sur des sujets très divers : règles concernant la collecte et la gestion des fonds des entreprises par des organismes

mutualisateurs professionnels gérés sous une forme paritaire; création de commissions branche, mise en place de dispositifs particuliers visant des publics ciblés (en fonction de la formation en alternance occupe une place majeure dans cette négociation qui traite aussi de certification à l'issue de la formation.

doit notamment être consulté sur le plan de formation de l'entreprise. La négociation questions de compétence et d'emploi.

En , le système dual donne largement satisfaction et les partenaires sociaux fonctionnement de ce système lié à l'augmentation du chômage, l'insuffisance des places emplois. Enfin la faveur croissante dont jouit le système d'enseignement général constitue l'élaboration des règlements de formation, les syndicats cherchent à élargir le spectre de la des formations plus pointues. Les syndicats se montrent préoccupés par les inégalités trouvent en partie exclus. Certaines conventions collectives abordent les questions de préalable au système dual proprement dit qui s'adresserait aux populations les plus faibles collective de la métallurgie au début des années 90, un droit à la formation continue des suffisante de ce nouveau droit, il semble qu'il ne soit pas appliqué, les ne

En , les stratégies syndicales se caractérisent par :

professionnelle des jeunes dans le cadre régional prévue par une loi de décentralisation de professionnelle des jeunes devrait notamment résulter d'une approche décloisonnée des (organisations syndicales et patronales, collectivités territoriales, services public formation, centres d'accueil et d'orientation...). L'évaluation de l'application de la loi projet régional et dans des jeux d'acteurs multiples (Jobert, 1997).

- l'opposition à certains projets patronaux qui visent à restreindre le droit à la formation. formation soit suivie en dehors du temps de travail. Les syndicats sont aussi opposés à une matière de formation de sorte à assurer son employabilité ; l'obligation dans laquelle se à leur garantir une progression salariale et/ou en termes de qualification, ni même la
- la participation au mouvement de reconnaissance et de validation des compétences et des alternance. Plusieurs branches professionnelles se sont en effet engagées dans la rapport aux diplômes, sont plus spécialisés, institués pour une durée limitée et contrôlés devraient accroître la qualification et l'insertion dans l'emploi, notamment des jeunes.

Dans ces deux pays, le modèle de formation professionnelle se caractérisait lois et d'accords collectifs organisant le système, la fragmentation des instances de reconnaissance des diplômes dans les conventions collectives qui reflète plus largement organisations syndicales et patronales interviennent peu dans la définition et la gestion de divers et par les entreprises. De profonds changements sont en cours dans ces deux pays débat politique et social. Ils vont dans le sens d'une institutionnalisation de la formation oeuvre.

En , la formation professionnelle relèvent de différentes autorités et institutions qui professionnelles du système éducatif, les régions qui disposent de pouvoirs importants en formation programmée au niveau régional, enfin les entreprises qui accueillent des organisent la formation continue de leurs salariés (Jobert, 1995).

relèvent davantage de la socialisation que de la formation proprement dite. C'est

notamment le cas de la formation dans les régions qui pour une grande part s'adresse à des ailleurs, ni les apprentis ni les jeunes sous contrat d'emploi-formation ne suivent de cours à Aucune certification n'est délivrée à l'issue de leur contrat. Il s'agit en fait d'emplois dont le récemment qu'elle a fait l'objet d'un début de réglementation. Le recours à la formation est continue est surtout importante dans les grandes entreprises et dans certains secteurs

Si, dans la plupart des pays européens, ces vingt dernières années ont été marquées par professionnelle, il n'en va pas de même en où cette intervention a gouvernements conservateurs entre 1979 et 1997.

différentes instances tripartites de concertation (formées de représentants de l'Etat, des en charge les politiques d'emploi et de formation destinées aux chômeurs et aux jeunes. En *Industrial training boards* depuis 1964 au niveau sectoriel. En 1988, ce fut le tour de l'organisme tripartite national : qui jouait un rôle important dans la programmation et la qui jouissait d'une grande autonomie avait des relais locaux qui furent également dissous.

- des organismes locaux de statut privé contrôlés par les employeurs qui disposent des 2/3

Ils sont en liaison avec les organismes prestataires de formation.

Enterprise Councils (TECs)

Local Enterprise Companies (LECs)

siéger.

: *National Vocational* organisé par secteur en quatre niveaux sous la responsabilité d'un (*NCVQ*). les sont délivrés par les employeurs sur le lieu de travail et sont orientés par des

- des programmes de formation définis par les pouvoirs publics et destinés aux jeunes *Youth Training* mis en place en 1983 auquel a succédé en 1990 le . Ils

l'importance. Cette désaffection s'expliquerait notamment par la mauvaise qualité de la formation et la tendance à la prolongation des études au sein du système éducatif.

Exclus des instances de concertation externes à l'entreprise, les syndicats n'étaient pas davantage sollicités en matière de formation au sein des entreprises qui ne comprennent pas d'institutions élues du personnel qui pourraient être consultées sur ces questions. D'une part, la Grande-Bretagne se caractérisait par le faible développement de la formation continue dans les entreprises et l'existence de situations très contrastées selon la taille et les secteurs d'activité. D'autre part, la formation ne fait pas l'objet d'une négociation collective formelle, à quelque niveau que ce soit. Dans les secteurs industriels recourant traditionnellement à l'apprentissage, les syndicats de métiers contrôlaient l'accès et le salaire des apprentis mais pas le contenu des formations qui était déterminé par les employeurs. Le déclin massif de l'apprentissage dans ce pays a considérablement diminué leur influence mais celle-ci pourrait reprendre si la réforme introduite en 1993 donne un nouvel élan à l'apprentissage (Gospel, 1998).

b) Les stratégies syndicales

En **Italie**, depuis 1993, la formation est devenue un thème central de la négociation collective entre les partenaires sociaux au niveau confédéral et de la négociation entre les partenaires sociaux et le gouvernement, instituant une forme de tripartisme. Les accords et les lois qui se sont succédés depuis cette date visent à remédier aux graves dysfonctionnements du système ancien et à promouvoir le développement et l'emploi notamment dans des zones en situation de crise comme le Mezzogiorno. Ils renforcent la formation en alternance notamment par une réglementation nouvelle de l'apprentissage et des contrats d'emploi-formation, établissent des normes pour la formation (certification, conditions de la formation...), coordonnent les instances éducatives, instituent un comité national de la formation professionnelle et des organismes paritaires bilatéraux nationaux et régionaux composés de représentants des syndicats et du patronat font partie des réformes. Les syndicats sont actuellement mobilisés par la mise en place et le fonctionnement de ces organismes auxquels ils attachent la plus grande importance : chargés de l'orientation de la formation professionnelle et du contrôle de sa gestion, ils ont également comme tâche d'analyser les besoins de formation pour parvenir à la constitution d'un répertoire national des compétences et des qualifications (Istituto per la formazione, 1998).

En **Grande-Bretagne**, l'élection d'un gouvernement travailliste qui a inscrit les questions d'éducation et de formation parmi les priorités de son action devrait permettre aux syndicats de retrouver leur rôle d'interlocuteur essentiel de l'Etat et du patronat. Différents types d'initiatives ont vu le jour :

- le TUC et les TECs sont associés dans un projet intitulé "*Bargaining for skills*" qui prévoit la sensibilisation des syndicalistes et des entreprises aux questions de formation (formation tout au long de la vie) et leur préparation à d'éventuelles négociations en matière de formation. Cette action conjointe du TUC et des TECs impliquerait les 3/4 des TECs.

- projets des syndicats pour promouvoir des initiatives des syndicats en matière de formation et aider à l'établissement de partenariat avec les employeurs.
- revendication d'un droit des salariés à la formation continue qui serait de 5 jours par an payés par l'employeur
- participation à tout un ensemble de commissions mis en place par le gouvernement et notamment à la "*Skills Task Force*" chargé d'examiner la question du manque de main d'oeuvre qualifiée dans l'économie britannique. Il faut toutefois noter qu'il n'est pas prévu de recréer des organismes formels de représentation tripartite comme la *Manpower Services Commission*.
- organisation et gestion de programmes de formation par les syndicats, destinés à leurs adhérents.

De ce point de vue, le programme de formation (*Return to Learn, R2L*) mis en place depuis 1989 par UNISON est emblématique d'une nouvelle orientation du syndicalisme (Munro, Rainbird, Holly, 1997, Munro, Rainbird, 1999). Dans le cadre d'un "*open college*" dépendant du syndicat, UNISON organise en effet des stages de formation pour ses adhérents, prioritairement pour ceux qui ont de faibles niveaux d'instruction et n'ont pas bénéficié d'action de formation continue. Ces formations font l'objet de conventions de partenariat avec les employeurs (municipalités, organismes sociaux..) qui s'engagent à les financer. Elles sont reconnues (système de *credit* aux stagiaires leur permettant de poursuivre des études dans l'enseignement supérieur, reconnaissance par les corps professionnels, notamment dans le secteur de la santé). A travers ce programme, UNISON poursuit un triple objectif : développement personnel des individus, formation professionnelle favorisant les promotions, enfin participation plus active à la vie du syndicat. C'est également un moyen d'attirer au syndicat de nouvelles catégories de salariés et notamment les femmes.

Le niveau régional pourrait également devenir un espace pertinent de concertation en matière de formation. Le gouvernement a créé des Agences régionales de développement qui pourraient avoir des responsabilités dans l'identification des besoins de formation et de qualification, le soutien des formes de partenariat, la programmation des investissements en matière de formation, les relations avec l'enseignement supérieur.

II. Vers un rapprochement des stratégies syndicales en matière de formation?

Ce rapprochement s'esquisse à travers plusieurs mécanismes :

- la réalisation de l'Union économique et monétaire a permis, dans différents Etats-membres, d'associer les partenaires sociaux à la définition des choix de politiques économiques et sociales.
- Depuis le traité d'Amsterdam, la promotion de l'emploi est devenue une question d'intérêt commun des Etats-membres qui coordonnent leurs politiques d'emploi.
- Le dialogue social européen qui se développe au niveau sectoriel et à celui des grandes entreprises, offre de nouvelles possibilités de discussion et de concertation au sujet de la formation dont se sont emparés dans certains cas les acteurs sociaux.

1) Les pactes tripartites pour l'emploi conclus dans différents Etats-membres.

Pour satisfaire aux critères de convergence du traité de Maastricht, les Etats-membres ont adopté des politiques économiques dont les trajectoires sont assez semblables : elles se caractérisent par une réduction des dépenses budgétaires, la modération salariale, la flexibilité, la réforme des systèmes de protection sociale. Dans plusieurs pays, les gouvernements ont cherché à associer les partenaires sociaux à ces politiques à travers une concertation qui a débouché sur la conclusion de pactes tripartites pour l'emploi. De tels pactes ont notamment été signés en Espagne, en Irlande, en Finlande, au Portugal, au Luxembourg, en Italie (Fajertag, Pochet, 1997). Les dimensions éducation et formation font partie des thèmes négociés. On peut prendre comme exemple le pacte social italien signé le 22 décembre 1998 par l'ensemble des partenaires sociaux et le gouvernement, destiné à relancer le système productif et à combattre le chômage à travers une politique active de l'emploi et de l'investissement productif. Le préambule affirme la volonté des parties de renforcer la compétitivité de l'Italie en contenant l'inflation et les déficits publics, en respectant les critères de convergences déterminés par la participation à l'UE et à l'Euro. En matière d'éducation et la formation, est affirmée l'obligation d'offrir une formation professionnelle à tout jeune de moins de 18 ans, sont prévues une réforme des contrats d'emploi-formation et de l'apprentissage pour s'assurer du respect de l'obligation de formation ainsi que la mise en place d'un système de reconnaissance nationale des compétences. Un fonds interprofessionnel pour la formation continue sera créé. Le montant des dépenses consacrées à ces réformes est fixé pour les 3 ans.

2) La coordination européenne des politiques d'emploi depuis 1997.

Une politique européenne de l'emploi - à laquelle la dimension formation est fortement articulée - commence à se mettre en place (Goetschy, 1999). Elle offre aux syndicats la possibilité d'intervenir dans le processus prévu. Depuis 1997 (Sommet de Luxembourg et traité d'Amsterdam), la promotion de l'emploi est considérée comme une question d'intérêt commun et les Etats-membres doivent coordonner leur action au sein du conseil. Chaque année, la commission soumet à l'approbation du Conseil un ensemble de "lignes directrices" (au nombre de 19). Chaque Etat doit inscrire dans ce cadre un plan national d'action dont la réalisation sera suivie régulièrement par la Commission selon une procédure commune d'évaluation des résultats. Les lignes directrices adoptées en matière d'emploi sont définies autour de 4 axes :

- améliorer la capacité d'insertion professionnelle, "l'employabilité".
- développer l'esprit d'entreprise.
- encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs.
- renforcer les politiques d'égalité des chances.

La formation est un des moyens essentiels prévu pour atteindre les objectifs assignés de promotion de l'emploi. Elle fait partie des mesures actives qui doivent être développées au détriment des mesures passives (d'indemnisation). Les jeunes (avant 6 mois de chômage) et les chômeurs de longue durée doivent se voir offrir des mesures de formation, d'emploi, d'expériences professionnelles. Les partenaires sociaux sont invités à conclure des accords dans ces domaines et ils doivent "développer les possibilités d'apprentissage tout au long

de la vie". Tout ce qui permet de faciliter le passage de l'école au travail doit aussi être encouragé. Figure aussi dans la résolution adoptée par le Conseil "la nécessité d'une reconnaissance et d'un soutien plus complet du rôle et de la responsabilité des partenaires aux niveaux régional et local" par rapport aux questions d'emplois.

En ce qui concerne la participation des syndicats, le bilan montre que dans 10 des 15 Etats-membres, les partenaires sociaux ont été consultés, voir associés de manière plus large, à la définition de ces plans. Les 5 Etats où ils ne l'ont pas été sont l'Allemagne, le Danemark, la France, la Suède et la Grande-Bretagne. Dans ce dernier pays cependant, le gouvernement a joint les commentaires du TUC au plan transmis à Bruxelles.

La portée pratique de ce schéma est pourtant moins forte que sa portée symbolique : en effet, le bilan des plans nationaux d'action dressé pour 1998 montre que chaque Etat s'est surtout arrangé pour classer ses mesures dans les catégories communautaires sans vraiment infléchir le contenu de sa politique. On ne peut donc encore parler de politique européenne en matière d'éducation, de formation et d'emploi qui s'imposerait aux États-membres. Celles-ci restent encore très largement du ressort de la politique de ces États en vertu du principe de subsidiarité (Barbier, 1998).

3) La place de la formation dans le dialogue social sectoriel européen et dans les entreprises communautaires.

31. le dialogue sectoriel

Deux cas de figure existent:

- dans les secteurs qui font l'objet d'une politique commune de la Communauté comme l'agriculture, les transports, les télécommunications, il existe des Comités paritaires qui prennent des avis communs de manière à peser sur les décisions communautaires. On ne saurait parler dit Antoine Lyon-Caen "d'autonomie collective; il y a avant tout une intégration des acteurs sociaux dans la gestion publique (communautaire)" (1997).

- dans d'autres secteurs comme l'hôtellerie et la restauration, le commerce, les assurances, les banques, le nettoyage, l'habillement, les acteurs sociaux ont constitué des groupes de travail pour analyser les transformations du secteur, ainsi que les problèmes de qualification, de formation et d'emploi. Mais ces discussions débouchent davantage sur des déclarations et sur des orientations communes que sur des accords collectifs. Deux exemples peuvent être présentés :

Dans le nettoyage industriel :

Un projet européen (cadre du programme FORCE) portant sur la professionnalisation du secteur du nettoyage industriel a associé les partenaires sociaux du secteur de 3 pays : Belgique, France et Italie. L'objectif était de définir un métier de base pour tous les ouvriers et de créer un diplôme européen de base de nettoyeur industriel. Les analyses se

sont appuyées sur des enquêtes menées dans des entreprises appartenant à divers pays européens.

La synthèse du programme fait ressortir le risque d'opérer une fracture entre deux types de salariés selon les segments de marché où ils interviennent : segments spécifiques où l'on exige une compétence et une technicité accrues, segments ordinaires ne réquérant pas de qualifications particulières. Les possibilités de formation s'adresseraient essentiellement aux salariés du premier segment. C'est pourquoi, dans les conclusions du programme, il est recommandé de créer ce diplôme européen de nettoyeur permettant à son titulaire de passer d'un segment à l'autre.

Dans l'industrie sucrière

Dans ce secteur dont l'activité est règlementée par la communauté avec la fixation de quotas, une action commune a été menée en matière de formation. Elle résulte d'une initiative prise par la commission sociale du CEFS (comité européen des fabricants de sucre) et le SETA-UITA (syndicat européen des travailleurs de l'alimentation, branche européenne de l'UITA). Pour nourrir le dialogue social au niveau européen, ces deux organisations ont dans un premier temps décidé de procéder à une étude sur la formation professionnelle dans l'industrie sucrière européenne. Cette étude, financée par la Commission européenne, a été réalisée en 1994. Pour la prolonger, les deux organisations ont ensuite décidé d'une action conjointe portant sur la formation à la sécurité dans l'industrie sucrière européenne. Un groupe paritaire a été constitué en 1994, composé d'un nombre égal (7) de représentants du SETA et du CEFS. Le travail qui s'est déroulé sur un an a abouti à la mise au point d'outils de formation (brochures et cassette-vidéo) destinés à trois groupes-cibles: les dirigeants, la maîtrise et les opérateurs. Il s'est agi ensuite de faire connaître cette action et de diffuser le matériel créé.

Cette action s'est poursuivie avec la réalisation d'un projet Leonardo d'une durée de trois ans destinée à mettre au point un système multimédia accessible dans toutes les sucreries européennes. Il comprendra une banque de données interactive sur les questions de sécurité.

On est cependant encore loin de la négociation de conventions collectives européennes même si l'espoir reste grand d'aboutir à leur conclusion. Les questions de formation pourraient en être un axe important. Les difficultés sont néanmoins multiples : le principe de subsidiarité contrarie une telle évolution; les acteurs sont inégalement constitués et leur mandat pour négocier n'est pas encore clairement précisé.

32. La formation : un thème de discussion dans les comités d'entreprise européen.

Une Directive européenne de 1994 prévoit l'institution de comités d'entreprise européens ou de procédures dans les entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. Cette mise en place doit se faire par des accords conclus entre les organisations syndicales et les dirigeants des groupes européens. A ce jour plus de 500 entreprises ont déjà appliqué cette directive. Si l'objectif principal est la connaissance des stratégies économique et financière des entreprises et de leurs conséquences en matière d'emploi, l'analyse des accords montrent que les questions de formation professionnelle

sont abordées dans de nombreux comités européens. Cette discussion permet une inter-connaissance de la situation des différentes filiales européennes d'un groupe en matière de formation professionnelle, situation qui, pour partie, dépend des caractéristiques nationales de la formation. Elle n'a pas encore débouché sur des stratégies syndicales communes en matière de formation mais on peut prévoir l'élaboration de telles stratégies dans les années à venir.

Conclusion

En matière de formation professionnelle, les stratégies syndicales se caractérisent encore par leur diversité selon les pays. Elles sont largement déterminées par les spécificités nationales des systèmes éducatifs et de formation (très différents d'un pays à l'autre), des facteurs politiques (retour du syndicalisme dans le champ politique en Grande-Bretagne, volonté des syndicats d'être partie prenante des réformes politiques en Italie), les caractéristiques des systèmes de relations professionnelles (existence ou non d'un double système de représentation, place respective de la branche et de l'entreprise dans la négociation collective). Pourtant on retrouve dans les différents pays des objectifs communs : affirmation d'un droit à la formation dans les conventions collectives ou dans la loi, mise en place de système permettant une reconnaissance des acquis professionnels et de la formation continue, participation des syndicats à l'orientation et à la gestion de la formation, développement des formations en alternance sous le contrôle de l'Etat et des partenaires sociaux, pluralité des espaces de concertation et de négociation (national, sectoriel, territorial et dans l'entreprise). Ces objectifs communs peuvent favoriser les échanges entre les syndicats, aider à la construction d'un langage commun et à terme à celle de revendications communes. Les comités d'entreprise européens (près de 500 sont déjà créés et 800 devraient l'être dans les prochains mois) pourraient offrir un cadre à ces rapprochements.

La place importante qu'occupe aujourd'hui la formation professionnelle dans les stratégies syndicales, la diversité des formes et des espaces dans lesquelles elles s'inscrivent, la pluralité des acteurs qui interviennent à côté des syndicats dans l'orientation et la gestion de cette activité soulèvent la question d'une transformation du syndicalisme qu'elle pourrait générer. L'hypothèse la plus répandue est que l'implication des syndicats dans les questions de formation, au niveau des entreprises en particulier, contribue à renforcer les formes coopératives ou participatives de relations professionnelles au détriment des formes conflictuelles. Cette évolution est particulièrement nette là où n'existe qu'un seul canal de représentation du personnel constitué par le syndicat comme c'est le cas en Grande-Bretagne et en Italie. Ce modèle participatif s'appuie sur la mise en place de structures de concertation et de gestion davantage que sur la négociation collective proprement dite ou plutôt celle-ci intervient surtout au début du processus pour créer et définir les compétences des organismes bilatéraux.

La tendance à renforcer la concertation au niveau régional en matière d'emploi et de formation favorise aussi la convergence des approches et pourrait renforcer le développement d'un modèle participatif. En effet comme l'illustrent, sous des formes différentes, les cas allemands, italiens et français, le niveau régional ou territorial définit un

espace de coordination des acteurs sociaux et politiques. Cette coordination s'effectue à travers l'élaboration d'outils de connaissance et de prévision, la mise en place de partenariat, la programmation, voire la construction de référentiels de formation. Elle associe généralement un grand nombre d'acteurs (partenaires sociaux, coopératives, chambre de commerce, représentants du système éducatif, services publics de l'emploi et de l'éducation etc.) Dans cet espace territorial, les syndicats ne sont donc pas directement confrontés aux représentants du patronat mais participent à un projet régional dont la formation est un des supports.

En revanche, l'implication plus ou moins forte des syndicats dans la définition des politiques publiques nationales d'emploi et de formation, qui partout se développe en Europe, stimulée par la politique communautaire, s'inscrit dans une logique néo-corporatiste de participation des représentants des milieux socio-économiques aux décisions politiques, et n'a pas d'influence directe sur l'orientation des relations professionnelles dans l'entreprise.

Enfin, la place croissante de la formation dans l'action syndicale indique-t-elle une nouvelle orientation du mouvement syndical vers un syndicalisme de service qui privilégierait le rapport individuel entre l'organisation et l'adhérent, et qui correspondrait généralement à des formes d'organisation internes plus centralisées ? Cette question est posée en Grande-Bretagne mais beaucoup moins dans les autres pays. L'analyse du cas UNISON souligne en particulier que service individuel et partenariat peuvent s'inscrire dans une approche collective renouvelée et que la centralisation de la politique syndicale, effective pour certains aspects, n'empêche nullement un encouragement au développement des initiatives locales.

Bibliographie

Barbier J.C., Gautié J. (eds), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, Paris, Centre d'Etudes de l'Emploi, Presses Universitaires de France, 1998.

CEREQ (1996), La Formation continue dans les entreprises : La place de la France en Europe, *Céreq Bref*, n°116.

Fajertag G., Pochet P. (eds), *Social pacts in Europe*, Observatoire social européen, Bruxelles, 1997.

Goetschy J., The European Employment Strategy : Genesis and Development, *European Journal of Industrial Relations*, Sage, Vol 5, number 2, 1999.

Gospel H. (1998), Le renouveau de l'apprentissage en Grande-Bretagne, *Formation Emploi*, La Documentation Française, n°63.

Istituto Superiore per la Formazione, *Relazioni interistituzionali e ruolo delle parti sociali nelle formazioni continua*, rapporto per la Commissione delle Comunità Europee, programma Leonardo Da Vinci, 1998.

Jobert A., Marry C., Tanguy L. (eds) *Education et Travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie* Armand Colin, Bibliothèque Européenne des Sciences de l'Education, 1995, 398 p.

Jobert A., Marry C., Tanguy L., Rainbird H (eds) *Education and Work in Great Britain, Germany and Italy* , London and New York, Routledge, 1997, 309 p.

Jobert A., Emploi et formation en Italie : le rôle des régions et des organisations professionnelles, in *Education et Travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie* (Jobert A., Marry C., Tanguy L.eds), op cité.

Jobert A., Tallard M., Diplômes et certifications de branche dans les conventions collectives (avec M. Tallard), *Formation Emploi*, n°52, 1995.

Jobert A., Un nouvel espace de régulation collective : la formation en région, in Bourque R. et Bernier C. (eds), *Regards croisés sur la formation professionnelle et les relations professionnelles en Europe et au Québec*, Presses de l'université Laval, 1998.

Koch R., La rénovation des formations professionnelles réglementées : instrument majeur de modernisation du système dual depuis les années 1970, in Möbus M., Verdier E. (eds), *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France, Conception et jeux d'acteurs*, L'Harmattan, 1997.

Lyon-Caen A., La négociation collective dans ses dimensions internationales, *Droit social*, n°4, 1997.

Möbus M., Verdier E. (eds), *Les diplômés professionnels en Allemagne et en France, Conception et jeux d'acteurs*, L'Harmattan, 1997.

Munro A., Rainbird H, Holly L, *Partners in Workplace Learning. A report on the Unison/Employer Learning and Development Programme*, UNISON, London, 1997.

Munro A., Rainbird H., *The new unionism and the new bargaining agenda : the exemple of the Unison/Employer partnerships on workplace learning*, à paraître, 1999.

Verdier E, *Négocier et construire des diplômés, Les incertitudes des coordinations économiques et sociales*, , numéro spécial *Construction et négociation des diplômés, Formation Emploi*, n°52, 1995.