

PRIORITES DE L'UE POUR L'EDUCATION ET LA FORMATION APRES 2020 – VERS UN DROIT EUROPEEN A LA FORMATION POUR TOUS

Adoptée par le Comité Exécutif du 7-8 mars 2018

Une **main-d'œuvre qualifiée** constitue l'un des principaux atouts du modèle social et économique européen. *L'éducation favorise la croissance économique et contribue à l'augmentation de la productivité et des salaires.*

Pourtant, près de 70 millions d'Européens rencontrent des difficultés en lecture, en écriture et en calcul et ne maîtrisent pas les outils numériques dans la vie quotidienne alors que de nouvelles difficultés s'annoncent pour eux en raison d'un **marché du travail en pleine mutation**. Transition énergétique, numérisation, changements technologiques, valeurs et esprit critique sont parmi les principaux défis qu'il faut relever. *Le soutien à la formation des adultes présente un avantage important pour l'individu, pour l'employeur et pour l'économie dans son ensemble.*

18,1 millions d'hommes et de femmes étaient sans emploi dans l'UE 28 en novembre 2017 parmi lesquels 3,7 millions de jeunes de moins de 25 ans. De récentes études montrent que les objectifs 2020 en matière d'éducation et de formation ne seront pas complètement atteints. Seuls 10,7% des adultes prennent part à un apprentissage tout au long de la vie. En parallèle, les organisations membres de la CES observent des **inégalités dans l'accès à la formation** pour les travailleurs au niveau de l'entreprise, ce qui rend difficile pour ceux qui ont le plus besoin de formation, tels que les travailleurs peu qualifiés, d'améliorer leurs compétences et leurs qualifications et donc leur salaire, leurs conditions de travail et leurs perspectives de carrière.

Alors que 2020 approche, des discussions ont été entamées au niveau européen afin d'évaluer ce qui a été réalisé depuis que les objectifs de la Stratégie Europe 2020¹ et du Cadre stratégique 2020 pour l'éducation et la formation² ont été fixés et de définir les **priorités pour l'après-2020**.

Pour participer activement à ce débat, la CES propose de présenter les exigences suivantes pour la stratégie concernant l'éducation et la formation après 2020 :

- A. Un **droit européen à la formation** garantissant une formation de haute qualité pour tous les travailleurs, en particulier les travailleurs peu qualifiés, y compris des congés-éducation payés ;
- B. Une véritable « **garantie de compétences** » permettant aux travailleurs peu qualifiés d'au moins acquérir les qualifications de base et les compétences clés ;
- C. Des **investissements dans l'éducation et la formation** afin d'assurer un financement approprié par l'UE (et les États membres) dans le Cadre financier pluriannuel (CFP) post-2020 ;
- D. Un **dialogue social effectif sur l'EFPP** afin de renforcer une gouvernance efficace en matière de formation professionnelle à tous les niveaux.

¹ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_fr

² http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_fr

Défis en matière de politiques d'éducation et de formation

En Europe, l'accès effectif à la formation reste un défi important pour soutenir les travailleurs et les chômeurs dans un marché du travail en mutation. Selon la *Recommandation du Conseil relative à des parcours de renforcement des compétences* (2016)³, les personnes peu qualifiées ayant des lacunes dans les compétences de base représentent une part importante des chômeurs (en particulier les chômeurs de longue durée) ainsi que d'autres groupes vulnérables, comme les travailleurs âgés, les personnes économiquement inactives et les ressortissants de pays tiers. Il est toujours plus difficile pour ces personnes de s'intégrer, de se maintenir ou de retourner sur le marché du travail.

De récentes études indiquent que les objectifs 2020⁴ en matière d'éducation et de formation ne seront pas complètement atteints. Selon les résultats PIAAC de l'OCDE, un cinquième et un quart des adultes ont des niveaux insuffisants d'alphabétisation et d'apprentissage du calcul et seuls 10,7% des adultes participent à des activités d'apprentissage tout au long de la vie. En 2015, 64 millions de personnes, soit plus d'un quart de la population de l'UE âgée de 25 à 64 ans, ont quitté l'enseignement et la formation initiale avec au mieux un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Environ 60% des jeunes ayant quitté l'école prématurément sont soit chômeurs soit inactifs tandis que l'employabilité des diplômés est devenue un grave problème dans les pays les plus affectés par la crise.

Le **Socle européen des droits sociaux**⁵ adopté le 17 novembre 2017 est une étape essentielle pour l'Europe sociale et pour le mouvement syndical. Son premier principe dit que « *Toute personne a droit à une éducation inclusive et de qualité, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie afin de maintenir et d'acquérir des compétences qui lui permettent de participer pleinement à la vie en société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail* ».

Lorsqu'ils ont adopté le socle social, les responsables européens réunis à Göteborg ont insisté dans leurs discussions sur l'avenir de l'éducation et de la formation en se basant sur un document de la Commission européenne intitulé « **Renforcer l'identité européenne par l'éducation et la culture – Contribution de la Commission européenne à la réunion des dirigeants du 17 novembre 2017 à Göteborg** »⁶. Le texte propose un Espace européen de l'éducation reposant sur une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe⁷, o y parle également d'investissements dans des initiatives pour la jeunesse d'Europe⁸ en soulignant que

³ Recommandation du Conseil relative à des parcours de renforcement des compétences : de nouvelles perspectives pour les adultes

([http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=EN))

⁴ Les critères de référence suivants en matière d'éducation ont été définis par l'UE pour 2020 : au moins 95% des enfants (entre 4 ans et l'âge de la scolarité obligatoire) devraient participer à l'enseignement préscolaire ; la proportion de jeunes âgés de 15 ans ayant une maîtrise insuffisante de la lecture, des mathématiques et des sciences devrait être inférieure à 15% ; la proportion des jeunes âgés de 18 à 24 ans ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation devrait être inférieure à 10 % ; au moins 40% des personnes âgées de 30 à 34 ans devraient être diplômées de l'enseignement supérieur ; au moins 15% des adultes devraient participer à des activités d'apprentissage tout au long de la vie ; au moins 20% des diplômés de l'enseignement supérieur et 6% des 18-34 ans diplômés de l'enseignement et de la formation professionnels initiaux devraient avoir effectué une période d'études ou de formation à l'étranger ; le taux d'emploi des diplômés (âgés de 20 à 34 ans ayant au moins le niveau d'études secondaires supérieures et ayant quitté les études un à trois ans auparavant) devrait être d'au moins 82%.

⁵ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr

⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0673&from=EN>

⁷ COM(2016)381

⁸ COM(2016)940 : Investir dans la jeunesse de l'Europe ; COM(2016)941 : Améliorer et moderniser l'enseignement ; COM(2017)248 : Le développement des écoles et un enseignement d'excellence pour bien débiter dans la vie ; COM(2017)247 : Une nouvelle stratégie de l'UE en faveur de l'enseignement supérieur.

« L'éducation est une partie de la solution pour offrir à davantage de personnes des emplois décents, mieux répondre aux besoins de l'économie en matière de qualifications et renforcer la résilience de l'Europe dans un contexte marqué par des mutations rapides et profondes induites par la révolution technologique et la mondialisation. »

Les responsables ont discuté des **principaux défis pour l'avenir** et de la manière dont ces défis doivent influencer les politiques en matière d'EFP après 2020, comme par exemple « la poursuite de la numérisation, l'automatisation, l'intelligence artificielle et la nécessité de s'adapter aux progrès technologiques ; l'avenir du travail, son incidence sur les conditions de travail et les besoins futurs en termes de qualifications et de compétences ; la modernisation des systèmes de protection sociale des États européens, l'inclusion sociale et la nécessité de partager les bénéfices de la croissance et de réduire les inégalités, y compris l'inégalité hommes-femmes ; les tendances démographiques, le vieillissement de la population active et la nécessité d'intégrer une population de migrants de diverses cultures ; les nouveaux schémas de communication, les médias sociaux, le phénomène des « fausses nouvelles » et la nécessité de promouvoir l'éducation aux médias auprès de tous les citoyens ainsi que la flambée du populisme et de la xénophobie, le risque de radicalisation violente et la nécessité de renforcer le sentiment d'appartenance commune ». Afin de répondre à ces défis, la Commission européenne a proposé de nouveaux critères de référence pour l'avenir.

L'objectif 4 (développement durable) des Nations unies stipule que nos sociétés doivent « assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie »⁹ d'ici à 2030, par exemple en « augmentant nettement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat » et en éliminant les inégalités et la discrimination entre les sexes dans le domaine de l'accès à l'éducation à tous les niveaux, y compris l'éducation des adultes et l'enseignement technique.

A la base des initiatives de la Commission européenne et du travail de la CES – en coopération avec les organisations membres et les fédérations syndicales européennes, en particulier le CSEE¹⁰, le développement de compétences pour la main-d'œuvre européenne d'aujourd'hui et de demain, singulièrement par le biais de l'enseignement et de la formation professionnels pour tous, a bénéficié d'une attention spéciale afin de soutenir la croissance économique et d'assurer l'emploi équitable en Europe.

Politiques récentes de la CES concernant l'éducation et la formation

La communication de la Commission européenne sur « Une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe » (2016) vise à assurer des compétences accrues et plus pertinentes pour tous ; à favoriser une meilleure visibilité et un meilleur usage des compétences disponibles et à mieux comprendre les besoins et tendances en matière de compétences sur le marché du travail. Suite à cette communication, la CES a publié sa position sur le **nouvel agenda pour les compétences** : « **Améliorer l'accès à la formation des travailleurs en Europe** »¹¹ soulignant que l'enseignement et la formation professionnels constituent de fait le principal moyen de responsabiliser les travailleurs en tant que personnes et citoyens et de renforcer leur employabilité. Ce ne sera néanmoins le cas que si l'on accorde

⁹ <http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/education/>

¹⁰ Le CSEE, Comité syndical européen de l'éducation, est le partenaire social européen représentant les enseignants et l'une des fédérations syndicales européennes de la CES.

¹¹ <https://www.etuc.org/fr/documents/etuc-position-new-skills-agenda-improving-training-opportunities-workers-europe#.WowAlecHIU>

aux travailleurs le droit et l'accès à une formation réellement qualifiante et qu'une croissance économique durable offre des emplois et des opportunités de stages de qualité. Le défi, ici, est que de nombreuses filières d'enseignement et de formations professionnelles initiales et continues sont peu attractives et ne sont pas de qualité suffisante.

La résolution de la CES « Soutenir l'apprentissage sur le lieu de travail pour lutter contre le chômage en Europe » (2013)¹² insiste sur le fait que la formation des travailleurs (formation par le travail) est essentielle afin de donner à ceux-ci l'occasion de se développer en tant que citoyens actifs, d'acquérir et d'actualiser leurs connaissances, compétences et qualifications et d'améliorer leur employabilité. Cela bénéficie aussi aux employeurs qui disposent de travailleurs qualifiés, leur permettant de renforcer leur compétitivité, d'innover et d'accroître leur productivité. Les partenaires sociaux européens mènent actuellement un projet (2016-2018) relatif à la formation des travailleurs destiné à identifier les systèmes existants, à améliorer le dialogue social et à renforcer les capacités des partenaires sociaux nationaux.

La résolution de la CES sur la numérisation : « Vers un travail numérique équitable » (2016)¹³ note que les emplois futurs exigeront des compétences différentes de celles pour lesquelles les travailleurs sont formés aujourd'hui, des travailleurs qui doivent donc être soutenus et avoir l'opportunité d'améliorer leurs compétences clés, y compris leurs compétences numériques tout au long de leur carrière et de leur vie. Les compétences numériques sont un facteur important pour garantir une transition inclusive vers des emplois numériques équitables et de qualité pour tous. Par conséquent, les entreprises doivent de plus en plus devenir des entités d'apprentissage pour former les travailleurs sur leur lieu de travail selon un programme cohérent.

La résolution de la CES « Améliorer la qualité de l'apprentissage et de la formation par le travail » (2014)¹⁴ insiste sur la nécessité d'élaborer des programmes d'apprentissage de qualité en Europe qui, correctement implémentés, peuvent sensiblement contribuer à faciliter les processus de transition, à résoudre les inadéquations de compétences sur le marché du travail et à encourager les employeurs à offrir aux jeunes des emplois équitables et de qualité.

Suite à deux projets de la CES (2012-2014 et 2014-2016), une « **Contribution syndicale pour des apprentissages de qualité en Europe** »¹⁵ a été développée et intégrée dans une « **Déclaration commune des partenaires sociaux européens – Vers une vision partagée de l'apprentissage** »¹⁶. Les 20 normes de qualité proposées par la CES posent le cadre d'un apprentissage équitable et de qualité en Europe avec un juste salaire et de bonnes conditions de travail. Ce cadre a été inclus dans une « **Opinion tripartite sur un apprentissage et une formation par le travail efficaces et de qualité** »¹⁷ adoptée par les représentants des gouvernements, des employeurs et des syndicats. La Commission européenne a

¹² <https://www.etuc.org/fr/documents/r%C3%A9solution-de-la-ces-soutenir-l'apprentissage-en-milieu-de-travail-pour-lutter-contre-le#.WowGaeciHIU>

¹³ <https://www.etuc.org/fr/documents/r%C3%A9solution-ces-sur-la-num%C3%A9risation-vers-un-travail-num%C3%A9rique-%C3%A9quitable#.WowKpuciHIU>

¹⁴ <https://www.etuc.org/fr/documents/r%C3%A9solution-de-la-ces-am%C3%A9liorer-la-qualit%C3%A9-de-l'apprentissage-et-de-la-formation-par-le#.WowfJuciHIU>

¹⁵ <https://www.etuc.org/fr/presse/contribution-syndicale-pour-des-apprentissages-de-qualit%C3%A9-en-europe#.Wowh4OciHIU>

¹⁶ <https://www.etuc.org/fr/node/14256#.WowiqeciHIU> (en anglais)

¹⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=2691&furtherNews=yes> (en anglais)

transposé cette proposition de la CES dans une **Recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité**.¹⁸

Dans la foulée du projet commun CES-CEEP¹⁹-CSEE-FEEE²⁰ « **Améliorer l'implication des partenaires sociaux dans le soutien de l'UE aux investissements publics en faveur de la formation et de l'éducation** »²¹ (2015-2017), la CES réclame des investissements dans l'éducation et la formation pour tous de nature à stimuler la croissance et la création d'emplois. Les investissements publics destinés à améliorer la qualité de l'enseignement et la contribution des employeurs à l'apprentissage et à la formation des travailleurs sont un préalable à tout succès futur. En 2016, 80% des entreprises européennes ont réduit ou gelé leurs dépenses relatives aux compétences et à la formation.²² Entre 2005 et 2010, le coût de l'EFPC (enseignement et formation professionnels continus) par employé a diminué au Danemark (d'un tiers), en République tchèque et au Royaume-Uni (de plus de 20%) tandis que l'Autriche, les Pays-Bas ou l'Allemagne signalent une augmentation des investissements des entreprises relatifs à l'EFPC²³.

La CES continue à soutenir et à contribuer aux projets transnationaux entrepris par ses affiliés. En 2016, une boîte à outils a été mise à disposition des syndicats pour les aider à développer la formation par le travail²⁴. Le projet SACADOS²⁵ a pour objectif de contribuer à une stratégie syndicale européenne permettant aux représentants syndicaux de faire un meilleur usage des procédures d'information, de consultation et de participation sur le lieu de travail, d'anticiper les changements et de développer les compétences. Unions4VET²⁶ (porté par des syndicats allemands, grecs, italiens, lettons, portugais et slovaques) cherche à accroître la coopération entre syndicats et à faciliter une position européenne commune en matière d'EFPC.

Le mandat de la CES pour le Programme de travail 2018-2020 des partenaires sociaux européens, adopté par le Comité exécutif de la CES des 13 et 14 juin 2017, définit l'enseignement et la formation comme l'un des thèmes possibles d'une négociation au niveau européen. Un droit à un congé-éducation payé doit être introduit (congé payé tant pour une formation professionnelle que pour une formation plus générale).

¹⁸ <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/FR/COM-2017-563-F1-FR-MAIN-PART-1.PDF>

¹⁹ CEEP – Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics et des services d'intérêt général

²⁰ FEEE – Fédération européenne des employeurs de l'éducation

²¹ https://www.etuc.org/publications/investment-education-and-training#.WnM_cTdulQL (en anglais)

²² CES-CEEP-CSEE-FEEE : Rapport d'étude final – Investir dans l'éducation, 2017, référence : Communiqué du 25 avril 2012 d'Accenture : Une majorité d'employeurs européens réduisent leurs investissements dans les compétences et la formation malgré les pénuries de compétences, révèle une enquête Accenture et FEB. <https://newsroom.accenture.com/subjects/management-consulting/majority-of-european-employers-cut-skills-and-training-investment-despite-skills-shortages-finds-accenture-and-feb-survey.htm> (en anglais)

²³ CES-CEEP-CSEE-FEEE : Rapport d'étude final – Investir dans l'éducation, 2017, référence : Eurostat, Coûts de la formation professionnelle continue (cours) par salarié (toutes les entreprises), par type de coût et par classe de taille [tmg_cvts62], consulté en octobre 2016.

²⁴ <https://www.unionlearn.org.uk/publications/developing-workplace-learning-toolkit-trade-unions>

²⁵ Projet financé par l'UE et associant des syndicats allemands, italiens, bulgares, lettons et roumains.

²⁶ <http://www.unions4vet.de/>

Mettre en œuvre le Socle social et définir les priorités des politiques de l'UE pour l'éducation et la formation après 2020

Un droit européen à la formation pour tous

En lien avec la mise en place du 1^{er} principe du **Socle européen des droits sociaux**, une initiative au niveau européen instaurant un droit à la formation pour tous les travailleurs doit être l'un des objectifs à atteindre. L'UE doit garantir ce droit et des opportunités de formation pour tous. Un droit européen à la formation doit être instauré à travers le dialogue social avec la garantie d'un renforcement des compétences appropriées (voir le mandat de la CES pour le Programme de travail 2018-2020 des partenaires sociaux européens) ou par une recommandation du Conseil européen. Ce principe doit ensuite être transposé par convention collective, si ce ne l'est pas par la loi, garantissant à tous les travailleurs un droit à la formation et à l'accès effectif aux filières de formation indépendamment de leur statut (employé, indépendant, travailleur de plateformes, free-lance, etc.). Une formation du personnel de haute qualité doit être garantie en renforçant ou en définissant des règles nationales et en mettant en œuvre au sein de l'entreprise des plans de formation de qualité, négociés avec les syndicats et garantissant la gratuité et **l'égalité d'accès à la formation pour les travailleurs**. Il faut y inclure le droit de validation et de reconnaissance de la formation afin d'obtenir des niveaux de qualification plus élevés.

Plusieurs constatations justifient une initiative à l'échelle européenne en faveur d'un droit à la formation :

- A. Les travailleurs souffrent d'une **inégalité d'accès** à la formation en Europe en raison du nombre de législations et de règles nationales différentes portant sur le droit effectif à la formation. Certains pays disposent de politiques larges et fortes en matière de formation professionnelle alors que d'autres ne bénéficient que de mesures de formations limitées, voire inexistantes, fixées par la loi ou des conventions collectives. Dans ces derniers pays, les travailleurs dépendent exclusivement de l'éventuelle bonne volonté et de la stratégie des employeurs.
- B. Il y a inégalité d'opportunités pour les travailleurs en Europe concernant l'accès à la formation en fonction de la **taille de leur entreprise**. Les travailleurs des PME ont moins de chances que ceux des plus grandes entreprises et des groupes multinationaux de bénéficier de mesures de formation. Une formation doit être garantie pour tous les travailleurs indépendamment de la taille de leur entreprise.
- C. Un **droit européen à la formation** est fondamental en ces temps de **besoins changeants en matière de compétences liées à la numérisation**, à l'évolution technologique et aux transitions sociales, démographiques et environnementales. Les travailleurs doivent bénéficier d'un droit réel à la formation afin de garder leur emploi et d'améliorer leurs opportunités de carrière et leur qualité de vie.

La stratégie européenne post-2020 doit mettre un accent particulier sur la mise en œuvre de la **Convention sur le congé-éducation payé, 1974 (N° 140) de l'OIT** pour garantir le droit à la formation (temps alloué, limitation de la capacité des employeurs à s'opposer aux demandes de formation des travailleurs, etc.). Le droit européen à la formation va de pair avec la mise en place d'un « droit au congé-éducation payé » à des fins de formation et d'enseignement tout au long de la vie. Il doit, en outre, garantir que les travailleurs puissent s'adapter, franchir une nouvelle étape dans leur carrière et acquérir des qualifications sans rapport avec leur emploi

actuel. La pleine application de la convention doit aussi garantir le droit à la formation pour raison de mobilité professionnelle et de développement de carrière.

Une formation du personnel de haute qualité doit être garantie pour tous les travailleurs afin d'améliorer leurs **compétences de base, transversales et professionnelles** avec pour but que leur formation soit reconnue et contribue à une meilleure qualification, au développement de carrière et à une promotion.

Les travailleurs doivent être équipés pour se maintenir au travail alors que la poursuite de la numérisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle modifient leur travail quotidien. Les **compétences numériques** sont envisagées du point de vue de différents utilisateurs parmi les travailleurs tels que les travailleurs hautement qualifiés, les travailleurs peu qualifiés et les professionnels des TIC qui ont besoins de compétences différentes. Cette grande diversité de besoins sectoriels et de définitions des compétences numériques soutient nos revendications pour qu'une amélioration continue des compétences professionnelles et des compétences de base soient garanties pour tous les types de travailleurs.

Garantie de compétences pour adultes peu qualifiés

Les mesures européennes visant à améliorer les compétences des adultes peu qualifiés doivent être maintenues. Leur mise en œuvre effective peut se faire en appliquant la *Recommandation du Conseil relative à des parcours de renforcement des compétences : de nouvelles perspectives pour les adultes (2016)* ayant pour objectif d'aider les adultes peu qualifiés à **acquérir un niveau minimal de compétence dans le domaine de la lecture, de l'écriture, du calcul et du numérique ainsi qu'un ensemble plus vaste de savoirs**, d'aptitudes et de compétences pertinentes pour le marché du travail et une participation active à la société.

S'agissant de l'éducation et de la formation des adultes, les politiques européennes doivent assurer davantage d'**inclusion** et une augmentation de la part de la population bénéficiant d'un apprentissage tout au long de la vie. Le droit à la formation du personnel, au congé-éducation payé et à la garantie de compétences doit être accessible à **tous les groupes d'adultes, en particulier les personnes défavorisées sur le plan socio-économique, les migrants et les réfugiés**. Pour y parvenir, il faut d'une part éliminer les divers obstacles structurels (comme des limites d'âge par ex.) qui empêchent les adultes d'accéder à la formation et à l'apprentissage et, d'autre part, intensifier les activités d'information et de conseil des services d'orientation professionnelle tout au long du parcours de formation et de la vie professionnelle.

Investissements dans l'éducation et la formation

Les investissements durables des États membres et un meilleur accès aux fonds européens doivent être garantis à travers le Semestre européen et le futur Cadre financier pluriannuel post-2020. Le **futur CFP** doit mettre l'accent sur le « développement du capital humain ». Il faut de plus qu'il prévoie la mise à disposition de financements aux organisations au niveau européen. Le budget du **FSE** doit être renforcé et au moins 30% de l'enveloppe globale des fonds structurels doivent lui être alloués afin de durablement et effectivement soutenir le développement du capital humain et la formation des adultes, et particulièrement les plus vulnérables.

Les politiques européennes futures doivent encourager les gouvernements à garantir des **investissements publics dans une éducation de grande qualité pour tous en commençant** par une éducation des jeunes enfants inclusive et de qualité. L'Education et les formations professionnelles mènent à des emplois équitables, à un travail décent et à une participation active dans la société. Il faut, en particulier, que des

investissements urgents visent à **réduire le taux de décrochage scolaire, à soutenir les NEET** (les personnes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation) pour qu'elles retournent à l'école ou réintègrent le marché du travail et à inclure **les migrants et les réfugiés** dans le système éducatif et le marché du travail. Pour réussir, il est impératif que la profession enseignante soit attirante et que les enseignants et les éducateurs bénéficient d'un développement professionnel continu.

Les politiques européennes futures doivent soutenir la mise en œuvre et le suivi effectif de la *Recommandation du Conseil pour un Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité* en encourageant des investissements appropriés dans le chef des gouvernements et des entreprises. Le développement de l'Alliance européenne pour l'apprentissage (EAfA) doit être discuté afin d'en faire une plateforme européenne plus durable pour la promotion de l'apprentissage.

Les politiques européennes futures doivent encourager gouvernements et entreprises à investir dans la formation du personnel en partageant les coûts d'un financement suffisant, stable, équitable et transparent et à travers la mise en place de plans ou de programmes de formation adéquats.

L'enveloppe allouée à l'éducation des adultes dans le **programme Erasmus+** doit être de plus de 4% du budget global. Une mobilité internationale de durée limitée destinée à l'éducation ou au renforcement des compétences des adultes doit être ouverte à tous. Alors que le statut de personne mobile au titre du programme Erasmus+ concerne les étudiants, la mobilité des adultes et des apprentis doit être soutenue par des **programmes de mobilité à long terme tels qu'Erasmus Pro** en autorisant le double statut pour les personnes bénéficiant d'une bourse Erasmus (en qualité d'étudiants) et d'un complément ou d'un transfert de salaire (en qualité de travailleurs). Les modalités administratives relatives aux candidatures ou à la gestion des projets Erasmus+ doivent être revues pour faire en sorte que les aides financières soient plus facilement accessibles aux partenaires sociaux soutenant la formation de personnel.

Un dialogue social efficace en matière d'EFPP

En Europe, les systèmes d'EFPP de grande qualité existants se caractérisent par une forte implication des partenaires sociaux dans la gestion des politiques d'enseignement et de formation professionnels et l'élaboration des stratégies appropriées. Un dialogue social doit être instauré et intégré comme l'une des composantes des politiques européennes en la matière. Les gouvernements doivent favoriser ce dialogue social en définissant et en mettant en œuvre les modalités de l'EFPP pour tous conformément au **traité de Lisbonne et à la recommandation de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004 (N° 195)**. Ces textes reconnaissent le rôle joué par les partenaires sociaux dans le domaine de la formation par le biais du dialogue bipartite et de la négociation collective. L'UE doit soutenir la **négociation collective** et le renforcement des capacités des partenaires sociaux à tous les niveaux pour déterminer les mesures de formation des travailleurs.

Un **dialogue social efficace relatif à l'enseignement et à la formation professionnelle** ainsi que les politiques de formation doivent être menés en y associant les syndicats au niveau sectoriel et de l'entreprise. Les politiques européennes futures doivent soutenir les gouvernements afin de définir les **cadres réglementaires** adéquats confirmant la participation des syndicats dans la définition des stratégies de formation avec les employeurs.