

**Priorités en vue de la construction
d'un discours commun des interlocuteurs sociaux,
dans le domaine de la formation continue
- Anne-Marie Robert et Isabelle Michel -**

RAPPEL DU CONTEXTE :

L'élaboration d'un discours commun des interlocuteurs sociaux wallons en matière de formation continue se situe en aval d'un processus entamé dans le cadre du Contrat d'Avenir pour la Wallonie, qui devait couvrir la période 2000 - 2010 et décliner par ce biais un véritable plan stratégique de développement régional.

En 2002, le CAWA - Contrat d'Avenir pour la Wallonie actualisé, recentrait les efforts à fournir sur vingt mesures prioritaires, dont deux objectifs chiffrés dans le domaine de l'emploi et de la formation : avec l'objectif 2004, il s'agissait de faire progresser de 50% la participation de la population active à des programmes de formation continue (cela revenait de passer de 4,7% à 7% pour les travailleurs occupés et de 7,5% à 11% pour les demandeurs d'emploi), ainsi que de viser à une évolution plus favorable d'au moins 30% du taux d'emploi des publics fragilisés.

Afin de concrétiser ces objectifs, une Charte de partenariat est signée entre le Conseil économique et social de la Région wallonne et le Gouvernement wallon, le 17 juin 2002. Elle se décline en 23 partenariats sur 5 grands axes :

- la mobilité ;
- le développement des entreprises ;
- la simplification administrative ;
- la qualité ;
- la formation.

En ce qui concerne ce dernier volet, l'objectif principal est d'optimiser la réalisation en Wallonie de l'Accord Interprofessionnel en l'adaptant à la réalité wallonne et en mettant l'accent sur la dimension qualitative de la formation et son accessibilité au plus grand nombre, particulièrement aux publics fragilisés : peu qualifiés, jeunes, ainsi que les femmes.

Les moyens sélectionnés pour atteindre cet objectif prioritaire sont :

- efforts de promotion et de communication sur les possibilités de formation ;
- simplification du système des aides ;
- définition d'indicateurs pertinents ;
- examen par les conseils d'entreprise des programmes de formation, en coordination avec les Fonds sectoriels.

Pour concrétiser les engagements contenus dans la Charte, **une convention de partenariat en matière de formation professionnelle** est signée le 13 juin 2003, par les chefs de groupe du CESRW et la Ministre de tutelle.

Le champ couvert par cette convention concerne la formation professionnelle des travailleurs du secteur privé et des demandeurs d'emploi. Il exclut donc par conséquent la formation initiale, la formation en alternance, l'éducation permanente, ainsi que les travailleurs du secteur public et du non-marchand.

Cette convention se déclinera en quatre grands axes, symbolisés par quatre partenariats :

1. Généraliser l'accès des étudiants et des enseignants aux centres de compétence ;
2. Dynamiser la formation en alternance ;
3. Mobiliser les fonds sectoriels ;
4. Investir dans la formation continue par un partenariat avec les interlocuteurs sociaux interprofessionnels.

Le grand principe qui sous-tend ce quatrième axe est le fait de considérer que la formation continue des travailleurs est un investissement et non un coût.

Il s'agit également de dégager une vue d'ensemble de la mise en œuvre des partenariats dans ce domaine, afin de construire la cohérence globale des différentes mesures.

Trois objectifs opérationnels sont dégagés pour structurer l'axe concernant l'implication des interlocuteurs sociaux :

- la simplification administrative ;
- la définition d'indicateurs ;
- la promotion de la formation.

Dans le cadre de ce troisième objectif opérationnel, les interlocuteurs sociaux s'engagent à organiser la communication sur les incitants financiers à la formation, tant par des actions ponctuelles et spécifiques, notamment dans leurs médias respectifs que par l'élaboration d'un discours commun sur la formation continue, notamment en mettant en évidence les bonnes pratiques construites dans le cadre des Fonds sectoriels.

C'est en vue de la discussion concernant l'élaboration de ce discours commun que la FGTB wallonne présente ici ses priorités.

Cette élaboration d'un discours commun entre les interlocuteurs sociaux concernant la formation continue n'est pas aisée. Les objectifs poursuivis présentent, on le comprendra, quelques différences d'option entre les bancs syndical et patronal.

Une première étape consistera donc à relever les éventuels points de convergence, afin d'aller au-delà du discours général contenu dans le memorandum du CESRW au Gouvernement wallon.

DANS CE CADRE, NOUS PROPOSONS LES PRIORITÉS SUIVANTES :

1. La formation professionnelle continue est un droit individuel, pour tous les travailleurs, avec ou sans emploi. Elle doit permettre de renforcer les compétences ou d'en acquérir d'autres, dans une perspective plus large d'accès, de consolidation et de stabilité d'emploi, ainsi que de promotion professionnelle, et non seulement dans une optique restrictive d'adaptation aux conditions du marché du travail.
2. La stratégie globale de la formation des adultes doit s'appuyer sur une formation initiale solide, dans la perspective du droit à la réussite ; se fonder sur le droit à l'éducation, dans l'optique de développement personnel. Elle doit être complémentaire - et non supplétive - à la formation de l'enseignement initial, à vocation universelle.
3. Le rôle de l'Enseignement de Promotion sociale, particulièrement en tant qu'enseignement de la seconde chance, se doit d'être reconnu comme tel et soutenu.
4. A l'heure actuelle, les opportunités d'accéder à la formation continue dépendent encore trop du niveau de qualification, de l'âge, du genre, de la taille et du secteur de l'entreprise, ainsi que du type de contrat. Les efforts en matière de formation continue doivent se concentrer en priorité sur les moins qualifiés, qui sont souvent les premiers mis en difficulté par une situation d'emploi précaire.
5. Le droit individuel à la formation continue doit s'appuyer sur un droit collectif, au travers de la négociation de plans de formation globaux, incluant toutes les catégories de travailleurs, et envisageant le moyen et le long terme.
6. La formation continue des travailleurs doit permettre le renforcement de leur qualification, que ce soit par l'adaptation aux techniques nouvelles, ou par l'acquisition de compétences supplémentaires. Elle doit être conçue dans une perspective plus large que l'adaptation au poste de travail.
7. L'importance de la formation continue doit être une priorité pour toutes les entreprises, y compris les PME.
8. Le rôle des pouvoirs publics dans la formation continue des travailleurs avec ou sans emploi est essentiel, quant à l'élaboration d'une stratégie globale, la garantie des intérêts de chacun et la cohérence des projets de formation. Son efficacité doit être renforcée par les partenariats avec les secteurs professionnels. Cette politique partenariale doit permettre d'augmenter le volume et la qualité des formations dispensées, d'adapter la qualification des travailleurs, ainsi que de promouvoir des nouvelles filières de formation. Par ailleurs, cette politique doit se réaliser en consolidant les formations professionnelles classiques, adaptées aux besoins spécifiques des travailleurs sans emploi.

9. Il appartient aux autorités publiques de veiller au développement des complémentarités entre les opérateurs de formation (préqualification - qualification) et d'encourager une nécessaire harmonisation entre les différents types de formation. L'articulation doit être faite entre les dispositifs axés sur la formation continue de type général d'une part et ceux orientés vers la formation qualifiante, compte tenu des besoins du marché.
10. Afin de donner la possibilité à tout travailleur avec ou sans emploi de reprendre un parcours de formation de niveau secondaire ou de niveau supérieur, les compétences acquises sans qu'un diplôme ne les reconnaisse doivent notamment pouvoir être valorisées.
11. Afin de correspondre au mieux à la réalité du travail, la description des métiers visés par la formation professionnelle doit être établie par les interlocuteurs sociaux.
12. L'accroissement de l'effort de formation doit s'inscrire dans une perspective d'une véritable culture de la formation continue, qui doit inclure une dimension de développement personnel, pour le travailleur avec ou sans emploi.
13. En ce qui concerne l'évaluation des efforts de formation, la recommandation du CNT du 27.01.04, qui développe les moyens de collecte des indicateurs quantitatifs et qualitatifs, doit être prise comme référence.

