





FICHES SUR LES RELATIONS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LES SYSTÈMES DE FORMATION EN EUROPE ET DANS LES ÉTATS MEMBRES



Entre le Traité de Rome et le Traité de Maastricht, les partenaires sociaux européens ont parcouru le chemin que va de la reconnaissance pure et simple à l'institutionnalisation de leur rôle.

Entre temps, les partenaires sociaux européens ont gagné le droit de siéger dans plusieurs instances consultatives européennes, ont participé à des ébauches de concertation et de négociation au niveau communautaire, dont les résultats sont, d'une part, les Avis Communs élaborés dans le cadre du Dialogue Social et, d'autre part, l'Accord du 31 Octobre 1991 sur l'avenir de la politique sociale communautaire, repris dans le Protocole social annexé au Traité de l'Union Européenne (UE).

Les acteurs de ce dialogue reconnus par la Commission Européenne sont l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES).

1 LES INSTANCES CONSULTATIVES EUROPEENNES

Le Comité Économique et Social, créé par le Traité de Rome, est la plus ancienne instance où participent les représentants des employeurs, des travailleurs et du groupe des intérêts divers des États membres. Désignés par leurs gouvernements, ces représentants siègent à titre individuel et sont appelés à donner leur avis sur les propositions transmises par la Commission Européenne au Conseil des ministres. Depuis 1992, le Comité Économique et Social dispose d'un droit d'initiative.

Les organisations patronales et syndicales participent dans des organismes spécialisés comme le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) et la Fondation européenne pour l'amélioration de la vie et du travail (Fondation Dublin), dans le Comité du Programme communautaire Leonardo Da Vinci et dans six comités consultatifs interprofessionnels, dont les plus importants pour ce qui est de la formation professionnelle sont le Comité du Fonds social européen et le Comité consultatif pour la formation professionnelle.

Une autre instance importante de participation est le Comité permanent de l'emploi, qui réunit des représentants de la Commission, des Ministres des Affaires Sociales et des partenaires sociaux.

2 LE DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN

Le Dialogue Social européen a été lancé en 1985 à Val Duchesse par le Président de la Commission qui s'est réuni avec les représentants de l'UNICE, du CEEP et de la CES pour analyser la politique économique et sociale de la CEE et essayer de débloquent l'impasse résultant de l'absence d'unanimité - qui était exigée pour décider dans le domaine social - au sein du Conseil des ministres.

L'Acte unique européen a légitimé ce processus, attribuant à la Commission le rôle de faciliter le développement des relations entre les partenaires sociaux.

Le processus du dialogue social a permis le débat sur un certain nombre de matières et, après la réunion du Palais d'Égmont de Janvier 1989, a amené à la création d'un "groupe de pilotage" chargé d'animer un dialogue permanent et de définir le mandat et la composition des groupes de travail qui seront constitués sous sa responsabilité.

A l'issue de ces décisions, furent créés les groupes qui s'occuperont de l'éducation et de la formation, des perspectives d'un marché européen du travail et de l'emploi et politiques structurelles.

En 1991 fût constitué un "groupe ad-hoc", visant la préparation de la Conférence intergouvernementale sur l'Union Politique et la réforme des traités. C'est dans le cadre de ce groupe que l'accord du 31 Octobre 1991 a été préparé. Il comprend une proposition de révision des articles du Traité portant sur la politique sociale au niveau européen, proposition qui a été largement reprises dans le Protocole social annexé au Traité de Maastricht.

Après la signature du Traité de Maastricht, le groupe de pilotage du dialogue social a donné lieu au Comité du Dialogue Social et trois groupes de travail ont été créés : le premier s'occupe des questions macro-économiques ; un deuxième groupe est responsable du dialogue sur l'éducation et la formation ; un autre s'occupe des questions liées au marché du travail.

3 LES ACQUIS DU DIALOGUE SOCIAL

On peut distinguer trois types d'acquis du Dialogue Social :

les Avis communs ;

l'Accord du 31 Octobre 1991 ;

les résultats du Dialogue Social sectoriel.

Les Avis communs

Jusqu'à présent, dix-sept textes ont été approuvés au sein du Dialogue Social : une Déclaration et une Recommandation sur le fonctionnement et les objectifs du Dialogue Social, cinq Avis communs sur l'orientation macro-économique de la Communauté, trois Avis communs sur le marché de l'emploi et huit Avis communs sur l'éducation et la formation.

Les Avis communs sur l'éducation et la formation portent sur les sujets suivants :

- la formation et la motivation, l'information et la consultation (1987) ;
- l'éducation de base, la formation initiale et la formation professionnelle des adultes (1990) ;
- le passage de l'école à la vie adulte et professionnelle (1990) ;
- les modalités susceptibles de permettre l'accès effectif le plus large possible à la formation (1991) ;
- les qualifications professionnelles et leur validation (1992) ;
- les femmes et la formation (1993) ;
- les actions futures de l'Union Européenne dans le domaine de la formation professionnelle et la fonction des partenaires sociaux dans ce domaine (1994) ;
- la contribution de la formation professionnelle dans la lutte contre le chômage (1995).

L'Accord du 31 Octobre 1991 et le Protocole annexe au Traité de Maastricht

L'accord signé par l'UNICE, le CEEP et la CES le 31 Octobre 1991, prévoit que les accords peuvent être passés au niveau communautaire entre les partenaires sociaux et qu'ils soient appliqués selon les procédures et les pratiques définies par les partenaires sociaux et des États membres ou selon le Protocole social annexé au Traité de l'UE.

Ce Protocole a été négocié entre les douze États membres de l'UE, mais n'engage encore aujourd'hui que quatorze des quinze États membres.

Le Protocole distingue trois catégories de compétences pour l'UE :

- en ce qui concerne la santé et sécurité, les conditions de travail, l'information et la consultation des travailleurs, l'égalité homme/femme et l'intégration des personnes exclues dans le marché du travail, le Conseil Européen décide, en coopération avec le Parlement Européen, à la majorité qualifiée ;
- pour ce qui est de la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs, de la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat, de la représentation et la défense collective des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion, des conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers et des contributions financières visant à la promotion et à la création d'emplois, le Conseil ne peut arrêter des mesures qu'à l'unanimité et après consultation du Parlement européen.
- Les rémunérations et les droits d'association, de grève et de lock-out sont exclus des compétences de

décision du Conseil.

Bien que la formation professionnelle ne soit pas mentionnée explicitement, les liaisons entre la formation et plusieurs domaines repris au Protocole sont évidentes.

D'autre part, le Protocole social porte sur les procédures de consultation des partenaires sociaux lors de la préparation de décisions par la Commission, assure une consultation préalable des partenaires sociaux et permet de recourir à la voie conventionnelle et à la voie législative comme des voies alternatives de prise de décision. Il permet aussi que la mise en oeuvre des Directives soit assurée tant par la voie législative que par un accord entre les partenaires sociaux.

Une première application de cette faculté consiste en l'accord sur le congé parental signé le 14 décembre 1995 par la CES, le CEEP et l'UNICE.

Finalement, le Protocole social permet que le Dialogue Social entre partenaires sociaux conduite, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords.

Le Dialogue Social sectoriel

Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux européens ont initié et poursuivent des contacts informels de plusieurs types dans un certain nombre de secteurs.

Mais, dans quelques secteurs, les débats et les formes de dialogue ont abouti à des résultats plus formels.

Parmi eux, on doit mentionner :

- L'Accord-Cadre CES/CEEP qui concerne l'approfondissement du Dialogue Social dans les secteurs des transports ferroviaires et de la distribution d'énergie dans les domaines de la formation et de l'hygiène et sécurité sur le lieu de travail ;
- Le "Mémorandum concernant la formation dans le commerce de détail", signé par la Confédération européenne du commerce de détail (CECD) et par l'organisation régionale européenne de la Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (EURO-FIET), qui a donné lieu à un programme de formation destiné aux représentants des deux parties, réalisé dans quelques États membres;
- Les "Orientations adoptées par la FENI et EUROFIET le 9 février 1995 dans le cadre du Dialogue Social, sur la formation professionnelle dans le secteur de l'industrie du nettoyage", qui porte sur les objectifs de l'action commune des partenaires sociaux visant la formation de base et de la formation professionnelle dans ce secteur et qui admet l'opportunité de définir au niveau européen un socle minimum qui serait ensuite adapté au niveau national.

Description faite par :

*António DORNELAS
et rédigée en Français.*

1 DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Depuis 1969, le cadre de la formation professionnelle est fixé par la loi (Berufsbildungsgesetz, BBiG). Les partenaires sociaux jouent un rôle dans l'élaboration des programmes et dans la modernisation de la formation professionnelle. Alors que la formation professionnelle initiale est strictement réglementée, la formation professionnelle continue ne l'est que dans certains secteurs.

A la différence de l'enseignement scolaire et supérieur, la formation professionnelle continue se caractérise par une organisation et un financement relevant en grande partie du secteur privé.

Le système allemand de formation professionnelle continue permet à chacun des partenaires sociaux d'intervenir dans le système de FPC. Les employeurs et les syndicats sont représentés dans des organes tels que l'Institut Fédéral pour la Formation Professionnelle (BIBB) et le Ministère Fédéral du Travail (BA).

Les partenaires sociaux n'interviennent pas directement dans la régulation de la formation professionnelle continue au sein de l'entreprise.

Le gouvernement fédéral considère le système de FPC comme un marché qui doit rester aussi libre que possible des réglementations gouvernementales.

Trois autres domaines de formation font l'objet de dispositions légales :

- les formations conformes aux règlements sur la prévention, la sécurité au travail et la protection de l'environnement ;
- la formation des membres du comité d'entreprise : selon la loi constitutionnelle sur l'organisation du travail et la cogestion, l'employeur est tenu d'accorder du temps libre aux membres du comité d'entreprise pour leur permettre de suivre les formations nécessaires à l'exécution de leur fonction ;
- les congés individuels de formation : dans 9 des 16 Länder, il existe des lois concernant le congé-formation. Celles-ci prévoient en général le droit à un congé payé, d'une durée de cinq jours par an en moyenne, les frais de formation et de transport étant à la charge du participant.

L'Etat intervient en fait sur la base du principe de la subsidiarité, c'est-à-dire seulement dans le cas où les besoins dépassent les possibilités matérielles et les moyens d'un individu ou d'un groupe social.

2 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LÉGISLATION

Les partenaires sociaux sont représentés dans divers organes publics et parapublics chargés de l'élaboration des programmes et de la planification de la formation professionnelle pour des groupes cibles, spécialement les demandeurs d'emploi, ce qui représente une faible partie de l'éventail des activités en matière de formation continue.

Ils participent également aux commissions de formation professionnelle des chambres professionnelles et associations corporatives, qui ont pour fonction de défendre les intérêts des entreprises.

Par ailleurs, ils sont autonomes dans le champ des négociations collectives dans lequel l'Etat n'intervient pas.

En matière de financement, ce sont les entreprises, l'Institut Fédéral et l'Etat qui prennent en charge la plus grande partie de la formation continue. La formation pour les demandeurs d'emploi est prise en charge par l'Institut fédéral pour 1/5 ème de son coût total.

L'action du Ministère fédéral du travail (Bundesanstalt für Arbeit), financée par les cotisations de l'as-

assurance-chômage, s'adresse à deux types de personnes, celles qui ont perdu leur travail et celle dont l'emploi est en danger. Les fonds utilisés sont ceux de l'assurance-chômage alimentés par des cotisations patronales et ouvrières, et une contribution financière du candidat à la formation. Les salariés en activité ne sont toutefois qu'une petite minorité à bénéficier du soutien de la Bundesanstalt für Arbeit, en particulier en période de récession lorsque la catégorie prioritaire des chômeurs épuise à elle seule les ressources financières de l'institution.

Les partenaires sociaux jouent un rôle important en matière de formation promotionnelle. Dans la loi fédérale concernant la formation professionnelle continue, des dispositions réglementaires spéciales ont été prises en faveur des "*Fortbildungsberufe*" (formations qualifiantes) : le Ministère de l'éducation et - au niveau régional - les chambres de commerce peuvent créer des certificats pour des qualifications spécialisées. Les partenaires sociaux sont impliqués dans la construction de ces qualifications et développent en coopération avec le Ministère de l'éducation le contenu des "*Fortbildungsberufe*". Il existe des conflits entre les Partenaires sociaux en ce qui concerne l'extension des règlements et le niveau auquel ils sont pris (chambres de commerce ou Ministère de l'éducation).

3 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation continue est un thème qui n'apparaît dans les conventions collectives que de façon exceptionnelle.

4 THÈMES ET NIVEAUX DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Au niveau de la branche

La formation professionnelle continue n'est donc pas au cœur de la négociation de branche en Allemagne. Toutefois, on a remarqué au cours des dernières années que de plus en plus de conventions collectives contiennent des dispositions relatives à la formation continue.

Des accords d'entreprise fixant, pour une entreprise donnée, le droit à la formation et les congés de formation des salariés ont été signés .

Cette introduction de la formation continue dans les conventions collectives est illustrée notamment par l'accord auquel est parvenu, au niveau du district Wurtemberg nord/nord du pays de Bade, le syndicat de la métallurgie IG Metall. Cette convention collective, qui a pour objet la formation continue dans l'entreprise, régleme l'étude paritaire des besoins en formation continue ainsi que la planification paritaire des programmes de formation continue qui en découle.

Dans certains secteurs, les accords collectifs définissent des conditions spéciales d'implication des Comités d'entreprises dans le processus de décision concernant la Formation Professionnelle Continue. Ainsi, les accords collectifs des secteurs de la métallurgie et de l'imprimerie posent des principes concernant l'élaboration des plans de formation. La direction et le Comité d'entreprise une fois par an définissent les besoins de formation, le Comité d'entreprise de son côté repère les besoins de formation des salariés.

Dans le cas où la formation, définie dans le plan annuel de formation et développée dans le programme de formation, entraîne le passage d'un salarié à un niveau supérieur dans la grille de qualification, l'employeur

doit ajuster la rémunération du salarié à la nouvelle qualification acquise (cas de la branche du Bâtiment). La mise en oeuvre de ces accords s'effectue au niveau de l'entreprise mais elle rencontre des difficultés car les méthodes d'évaluation des besoins de formation des salariés ne sont pas suffisamment définis dans les accords.

A côté de conventions collectives visant de manière générale la formation continue, il en existe qui réglementent la formation continue pour certains groupes-cible. Il faut mentionner à ce propos les accords de protection concernant les salariés immédiatement menacés de licenciement suite à des mesures de rationalisation dans une entreprise.

Il faut également signaler le cas particulier du secteur du bâtiment dans lequel les partenaires sociaux jouent un rôle en matière de financement de la formation professionnelle continue.

La convention collective du Gerüstbaugewerbe du 20 août 1985 prévoit l'organisation paritaire au niveau de la branche d'une caisse sociale dont la tâche est de promouvoir et d'organiser la formation. Gérée paritairement, cette Sozialkasse für Weiterbildung est intégralement financée par les employeurs, à raison d'un pourcentage donné de la masse salariale. Ce pourcentage défini par des conventions collectives spécifiques a déjà plusieurs fois été sujet à modification. Cette caisse fonctionne, en quelque sorte, selon le principe d'un organisme mutualisateur faisant office pour les entreprises de la branche de fonds d'assurance formation. Pour chaque ouvrier en formation, la caisse prend en charge le financement du salaire brut, ainsi que 45 % des charges sociales du ressort de l'employeur. Reste à la charge de ce dernier 55 % des cotisations patronales, alors que le salarié pour sa part perçoit l'intégralité de son salaire.

A noter également dans le secteur de la chimie, l'accord conclu par les partenaires sociaux le 21 Janvier 1993 qui prévoit l'institution d'une fondation pour la formation professionnelle continue selon le principe d'un financement et d'une gestion paritaires. Cette fondation, chargée au niveau de la branche de l'analyse des besoins de formation et de la définition des contenus de la formation, a également vocation de conseil auprès des employeurs et des comités d'entreprise.

Au niveau de l'entreprise

La participation des salariés aux décisions est réglementée par la loi sur les comités d'entreprise (*Betriebsverfassungsgesetz*). Les droits de codécision des comités d'entreprise sont relativement importants, dans le domaine de la formation professionnelle aussi bien pour la formation professionnelle initiale (apprentissage) que pour la formation continue. Les Comités d'entreprise disposent d'un pouvoir consultatif notamment pour la réalisation de la formation professionnelle en entreprise, pour le choix des formateurs et le choix des participants mais, en dernier recours, l'employeur conserve son pouvoir de décision.

5 OBSERVATIONS

Les syndicats souhaitent que la formation continue face l'objet d'une législation de portée générale mais aucun consensus ne s'est dégagé sur cet objectif.

Description faite par :

*Jean-Marie LUTTRINGER
et rédigée en Français.*

1 DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

L'Autriche est une république dotée d'un gouvernement fédéral et divisée en 9 provinces (länder).

Son économie compte un grand nombre de PME (environ 90 %), des entreprises publiques (pétrole, électricité, métallurgie, finance, médias) et étrangères, notamment allemandes.

Après la guerre, la république restaurée a promulgué une nouvelle loi portant création d'une chambre économique, intégrant toutes les organisations professionnelles dans les chambres, qui sont des corporations publiques autonomes, et instituant des chambres au niveau fédéral, par exemple la Chambre économique fédérale autrichienne.

Il y a trois grands types de chambres: les chambres économiques, les chambres d'agriculture et les chambres des travailleurs mais il existe aussi d'autres chambres professionnelles. L'appartenance à une chambre est requise par la loi.

De plus, la majorité des employeurs et des salariés sont volontairement membres de leurs organisations patronales ou salariales sectorielles respectives.

Les salariés sont répartis en cols blancs et cols bleus au niveau sectoriel. Les intérêts des ouvriers en général sont défendus par la ÖGB (fédération syndicale autrichienne).

Les employeurs font partie d'organisations sectorielles ou de branche, par exemple de l'hôtellerie et du tourisme, l'organisation la plus importante étant celle de l'industrie et des services liés à l'industrie: la VÖI, association des industriels autrichiens.

La répartition des tâches entre les chambres et les syndicats/fédérations est complexe et n'est pas clairement définie. Les deux types d'organisations oeuvrent aussi bien au niveau provincial que fédéral et, de ce fait, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux ont, non pas deux, mais quatre partenaires sociaux, qui ont tous le droit d'être consultés et qui participent tous aux négociations collectives.

Par conséquent, le rôle que jouent les partenaires sociaux dans la politique sociale et la réglementation du marché de l'emploi est important. L'Autriche a l'un des systèmes "tripartites" les plus forts de l'Union européenne.

Les négociations portent sur les sujets classiques tels les salaires et les conditions de travail mais ne mettent pas particulièrement l'accent sur les questions de formation. En avril 1994, une réforme majeure de la gestion du marché autrichien de l'emploi a débouché sur la création de l'AMS ou service du marché de l'emploi. Les partenaires sociaux ont acquis encore plus d'influence sur toutes les mesures relatives au marché de l'emploi, tant aux niveaux fédéral et provincial que local, notamment sur la formation continue et la reconversion. La formation est considérée comme un élément crucial de la politique du marché de l'emploi par les deux parties.

Un nouvel instrument du marché de l'emploi - instrument qui n'est pas encore très répandu - a fait son apparition dans la politique de restructuration du marché régional de l'emploi; en effet, les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise et de la région créent, en collaboration avec le service du marché régional de l'emploi et le gouvernement, des fondations du travail dans certaines entreprises menacées. Ces fondations s'occupent des changements structurels, du chômage, de la reconversion et des placements.

Les syndicats et les comités d'entreprise participent à l'organisation, au système financier et à la gestion de ces fondations.

Tant les chambres des travailleurs et les syndicats que les chambres économiques ont fondé des institutions (BFI: instituts de promotion de l'emploi ; WIFI: instituts de promotion économique ; instituts pour promouvoir le commerce et l'industrie) pour veiller à leurs intérêts, en particulier à la formation.

Les WIFI et les BFI sont responsables de la majeure partie de la formation professionnelle continue en Autriche.

Dans les entreprises de plus de 5 salariés, ceux-ci ont légalement le droit de constituer des comités d'entreprise. Ces derniers ont diverses compétences en matière de formation. Ils doivent être informés des projets de formation et ils sont autorisés à participer à la planification et la mise en oeuvre de la formation professionnelle et de la reconversion dans l'entreprise ainsi qu'aux négociations entre la direction et le service du marché de l'emploi. Ils peuvent faire des propositions et demander des consultations. L'initiative en matière de formation relève de la direction mais les comités d'entreprise ont un rôle en matière de formation professionnelle continue.

2 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LÉGISLATION

En Autriche, il existe des liens étroits entre l'Etat et les partenaires sociaux qui sont parfois qualifiés de néo-corporatistes. Le cadre général des conditions applicables aux ouvriers est stipulé dans la législation (loi sur les délégations de personnel et sur les conseils d'établissement) mais les conditions de travail plus concrètes et les salaires sont négociés dans le cadre de conventions collectives aux niveaux national et sectoriel, l'accent étant mis sur le niveau sectoriel.

Le dialogue entre les partenaires sociaux et le gouvernement en vue de préparer la législation relative au marché de l'emploi et à la formation a lieu, par exemple, au sein du Conseil des affaires économiques et sociales, qui est une sorte d'organe consultatif des partenaires sociaux auprès du gouvernement tant au niveau fédéral que provincial.

Le système financier est couvert en partie par des instruments juridiques fédéraux et en partie par des instruments juridiques provinciaux.

La formation professionnelle initiale est réglementée par la législation fédérale. La formation professionnelle continue n'est pas réglementée mais elle relève essentiellement des partenaires sociaux.

3 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

L'Autriche a un système de formation professionnelle extrêmement bien développé et 80% des jeunes choisissent l'un ou l'autre type de formation professionnelle (environ 45 % dans le système d'apprentissage dual et 35 % dans le système de formation en alternance), ce qui constitue une assise solide pour la formation professionnelle continue et le perfectionnement professionnel.

Il existe des réglementations concernant les congés destinés à passer des examens mais il n'existe aucun accord général sur les congés de formation.

La majeure partie de la formation professionnelle continue a lieu dans des institutions qui, au départ, ont été créées par l'une ou l'autre chambre et qui sont le fruit d'une collaboration récente, par exemple avec le service du marché de l'emploi.

Quoi qu'il en soit, les partenaires sociaux y exercent une influence prédominante en organisant les activités en fonction des besoins de la vie active.

La formation dans l'entreprise est promue de manière sélective comme faisant partie du développement structurel.

En formation professionnelle continue, la libre concurrence joue en principe entre les diverses institutions privées mais le marché est dominé par les WIFI et les BFI qui collaborent avec les entreprises.

Ces grandes institutions des partenaires sociaux et un certain nombre de plus petites institutions - qui représentent la totalité des institutions de perfectionnement professionnel et d'enseignement en Autriche - ont formé une conférence ou un forum pour la formation des adultes, la KEBÖ (conférence pour la formation des adultes en Autriche) dans le but d'influencer le gouvernement. Il existe également des instances provinciales de la KEBÖ.

Les écoles pour salariés, reconnues par l'Etat (essentiellement des écoles pour les agents de maîtrise et les contremaîtres mais aussi pour les personnes qui veulent obtenir des qualifications formelles, pour lesquelles un large réseau d'écoles est prévu dans toutes les régions) sont également membres du forum.

On peut constater l'existence d'initiatives provinciales prises par les gouvernements régionaux en collaboration avec les partenaires sociaux régionaux en vue de promouvoir la formation dans certaines provinces, par exemple en Haute-Autriche, où des comptes personnels de formation (Bildungskonto) sont fournis par le gouvernement et liés aux institutions qui sont membres de la KEBÖ.

4 THÈMES ET NIVEAUX DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les partenaires sociaux comprennent fondamentalement l'importance de la formation continue mais ils ne sont pas nécessairement d'accord sur les moyens et les méthodes.

Tant l'ÖGB que les syndicats sectoriels ont pour but d'intégrer les questions de formation (un droit à la formation et aux congés de formation) dans les conventions collectives qui, jusqu'à présent, ne le faisaient qu'à titre exceptionnel. Les syndicats préféreraient également qu'une loi soit votée sur cette question. Les employeurs préfèrent que ces questions soient abordées au niveau de l'entreprise pour maintenir une certaine flexibilité.

5 OBSERVATIONS

Comme l'Autriche est l'un des trois nouveaux Etats membres de l'Union européenne, la connaissance de son système avec ses solides traditions en faveur des solutions tripartites est d'une importance cruciale pour le dialogue sur la formation professionnelle au niveau européen.

Description faite par :

*Margit Hurup Grove
et rédigée en Anglais.*

1 DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La Belgique possède une longue tradition dans le domaine de la concertation sociale.

Au niveau national, le Conseil National du Travail (CNT) est un établissement public, de composition paritaire, institué aux niveaux fédéral et interprofessionnel par la loi du 29 mai 1952. C'est un organe de consultation et de négociation sur les questions sociales : le congé éducation payé et la loi sur l'apprentissage y ont notamment été négociés.

Les partenaires sociaux négocient également des accords interprofessionnels qui s'étendent généralement sur une durée de 2 ans.

Les politiques d'éducation et de formation ont été transférées pour l'essentiel vers les entités fédérées (Régions et Communautés) suite aux réformes constitutionnelles de 1980 et 1988. A ce niveau, une partie de la formation professionnelle s'inscrit dans le cadre de la scolarité obligatoire prolongée de 16 à 18 ans.

En Communauté française, le décret du 12 juillet 1990 a mis en place le Conseil de l'éducation et de la formation. Il a pour mission de promouvoir la formation et l'enseignement et de remettre, sur ces matières, des avis sur toutes les réformes fondamentales de manière à assurer l'adéquation au marché de l'emploi. Dans cette optique, le Conseil travaille avec les milieux économiques et sociaux dont les représentants participent aux travaux.

Après la scolarité obligatoire, l'offre est structurée par plusieurs systèmes de FPC. L'enseignement de Promotion Sociale (EPS) a été réorganisé par le décret du 16 avril 1991. Sa finalité est de promouvoir une meilleure insertion professionnelle, sociale, culturelle et scolaire. Un Conseil supérieur de l'EPS regroupe des représentants des réseaux et des milieux socio-économiques et a pour mission de donner des avis sur l'amélioration, le développement et l'adéquation aux besoins socio-économiques et culturels de l'enseignement de promotion sociale.

le décret du 23 janvier 1991 concerne la formation et l'accompagnement des indépendants et des PME pour la Communauté flamande. Il crée un Institut flamand pour l'entreprise indépendante, doté de la personnalité juridique et chargé de la promotion et de la coordination de la formation, de l'éducation et de l'accompagnement de l'entreprise. Il convient de remarquer que son Conseil d'administration est organisé en 4 composantes : représentants des employeurs, représentants des travailleurs, des centres de formations et de l'Exécutif flamand.

le décret du 3 juillet 1991 organise la formation permanente pour les Classes moyennes et les PME en Communauté française. Ce décret crée également un institut administré par un Conseil d'administration dont sont exclues les organisations représentatives des travailleurs.

le décret du 16 décembre 1988 a créé l'Office régional de l'emploi et de la formation (FOREM) qui est administré par un Comité de gestion composé paritairement.

En plus d'un pouvoir d'administration, le décret donne au Comité de gestion un pouvoir d'avis sur toutes les matières régionalisées concernant l'emploi et la formation.

le décret du 20 mars 1984 crée le VDAB qui gère le placement et la formation professionnelle en région flamande.

Au niveau régional, les structures du Dialogue Social jouent également un rôle très important. Le Conseil Économique et Social de la région wallonne (CESRW) est un organisme de droit public créé par la loi du 15 juillet 1970, composé paritairement depuis le décret du 8 juin 1983. Il a, d'une part, une compétence d'étude d'avis et de recommandations sur les matières ayant une incidence sur la vie économique et sociale de la Région et, d'autre part, une compétence de concertation entre les interlocuteurs et le gouvernement wallon sur toutes les questions relatives au développement économique et social de la Région.

Des structures similaires ont été mises en place en Flandre (le SERV) et à Bruxelles (le CESRB).

Il existe également des instances de Dialogue Social au niveau sous-régional. Les Comités subrégionaux de l'emploi et de la formation ont été redynamisés par un accord du 18 mars 1989 entre l'Exécutif de la Communauté française et l'Exécutif régional wallon (MB 31.07.1990). Ils ont une mission d'étude, d'avis et de recommandation sur la mise en oeuvre au niveau local de la politique de l'emploi et de la formation. Ils doivent encourager les synergies entre les opérateurs de formation et les entreprises de leur ressort territorial. Dans ce but, chaque Comité a créé une Commission emploi-formation-enseignement.

2 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LÉGISLATION

Au niveau sectoriel

La loi du 5 décembre 1968 concerne les conventions collectives de travail. Elle permet également la création de Commissions paritaires pour toute activité située en dehors du secteur public. Elles ont pour mission :

- de conclure des conventions,
- de concilier des litiges,
- de donner des avis,
- de prendre des décisions, comme, par exemple, la création de Fonds de formation.

Les conventions déterminent les relations entre les employeurs et les travailleurs au sein d'une branche d'activité et créent des droits et des obligations, y compris pour des personnes non signataires. Elles peuvent être rendues obligatoires par arrêté royal, à la demande de l'organe paritaire et, dans ce cas, elles auront la même force obligatoire qu'une autre mesure réglementaire de ce type.

Au niveau de l'entreprise

Les Conventions Collectives du travail n° 5 et n° 9 prévoient l'information des conseils d'entreprise et des délégations syndicales sur la politique sociale de l'entreprise.

3 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Au niveau de la politique nationale de formation professionnelle

Depuis l'accord interprofessionnel 1989 - 1990, les partenaires sociaux apportent leur contribution au financement de la politique de l'emploi, de la formation et de l'insertion des groupes à risque par l'instauration d'une contribution financière obligatoire (d'abord de 0,18%, ensuite de 0,25% et enfin de 0,15% pour 1995) de la masse salariale.

Le Conseil National du Travail a examiné par ailleurs la problématique du statut social des personnes bénéficiant d'une action d'insertion. Il a rendu un avis à ce sujet le 20 décembre 1994.

Au niveau de l'apprentissage

L'apprentissage industriel offre la possibilité aux jeunes d'apprendre la pratique d'une profession manuelle ou intellectuelle tout en recevant une formation théorique et générale.

La mise en place de l'apprentissage industriel dépend de l'initiative des Commissions paritaires compétentes et du Conseil National du Travail qui sont chargés de constituer des Comités paritaires d'apprentissage. Ceux-ci sont compétents pour en fixer les conditions et modalités, contrôler l'exécution, déterminer le programme, organiser les épreuves et agréer les employeurs responsables de cette formation en alternance. Ce sont les Commissions paritaires qui définissent le règlement intérieur des Comités paritaires d'apprentissage.

Au niveau de l'enseignement secondaire technique

Le décret du 27 octobre 1994 de la Communauté française réorganise la concertation pour l'enseignement secondaire. Dans ce cadre, a été instaurée une Commission communautaire des professions et des qualifications qui revêt une importance capitale pour l'avenir de l'enseignement technique et professionnel (définition des profils) et, d'une manière plus large, pour celui de toutes les formations qualifiantes.

Au niveau de la formation professionnelle continue des salariés

Les accords interprofessionnels successifs (1989-1990, 1991-1992, 1993-1994, 1995-1996) ont permis l'apparition et le développement dans les branches, de nombreux fonds qui ont contribué à orienter la politique sectorielle de la FPC.

Plusieurs de ces fonds se sont tournés vers les services publics de formation professionnelle à gestion paritaire (FOREM - VDAB) pour établir des partenariats permettant la mise en oeuvre d'actions de formation. Cette politique partenariale permettant de redistribuer les ressources a produit des résultats remarquables. Ainsi, au niveau du FOREM, sur la période 1991 - 1994, le nombre d'heures de formation a augmenté de 45%, avec une progression de 8,4% du personnel pédagogique.

Par ailleurs, le Conseil Économique et Social de la région wallonne et, en particulier, sa Commission politique sociale, suit attentivement la politique de FPC, tant celle qui est négociée au niveau fédéral (plan d'accompagnement des chômeurs) que celle qui est mise en oeuvre dans la région.

4 THÈMES ET NIVEAUX DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

L'association des employeurs belges encourage une formation professionnelle continue organisée, soit par les entreprises, soit par une action commune au niveau des branches. Les syndicats belges encouragent les actions communes quant à la formation professionnelle continue, à mener aussi bien au niveau local, régional que fédéral.

Au niveau national et de la branche

En matière de négociation collective, la Belgique se caractérise par une longue tradition d'accords inter-

professionnels conclus au niveau national entre les trois organisations syndicales représentatives des travailleurs (Confédération des Syndicats Chrétiens, Fédération Générale du Travail en Belgique, Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique) et les organisations patronales (Fédération des entreprises de Belgique, Union des classes moyennes pour les PME - PMI et organisations agricoles).

Ces accords sont négociés pour une période de deux ans et couvrent des domaines importants de la vie sociale et économique : salaires et avantages sociaux, durée du travail et formation professionnelle continue.

Les quatre accords interprofessionnels qui se sont succédé depuis 1989 ont contribué au financement de fonds sectoriels et subsidiairement au Fonds National pour l'Emploi intersectoriel. La création de ces fonds et, en particulier, du Fonds National pour l'Emploi, a permis à des opérateurs privés, associations sans but lucratif et consultants, d'assurer une partie du financement d'un grand nombre de projets auxquels ont eu recours également les Centres de formation des secteurs gérés paritairement. Ce système a contribué à multiplier les initiatives de formation pour les groupes à risques, y compris avec les opérateurs publics de formation.

Au niveau de l'entreprise

Les employeurs belges financent et organisent la formation professionnelle continue pour leur personnel. Ils procèdent à l'analyse des besoins de formation en les détectant de manière informelle. Le choix des publics-cibles est le plus souvent déterminé par la stratégie générale de l'entreprise et par des contraintes de gestion de l'emploi.

Les conseils d'entreprise reçoivent régulièrement des informations sur les sujets économiques, financiers et sociaux.

5 OBSERVATIONS

La Belgique n'échappe pas aux tendances observées ailleurs en Europe et qui consistent à confier une responsabilité croissante aux partenaires sociaux en matière de FPC dans un contexte marqué par de fortes contraintes budgétaires qui pèsent sur les politiques menées par l'État fédéral et les entités fédérées.

La politique de la FPC a pour objectif, non seulement d'augmenter ou de reconverter la qualification de la main d'œuvre, mais aussi de participer à la politique sociale de lutte contre le chômage de longue durée.

La gestion paritaire et le Dialogue Social constituent les deux concepts-clefs de la politique de FPC en Belgique.

Description faite par :

*Raymond POUPARD
et rédigée en Français.*

1 DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Au Danemark, la formation professionnelle fait l'objet d'un "dialogue" permanent entre les partenaires sociaux à différents niveaux. L'historique des relations industrielles facilite la compréhension du système mis en place. Les relations industrielles danoises sont traditionnellement marquées par un degré élevé de coopération et par des mécanismes actifs, équilibrant le rôle joué par les associations d'employeurs et celui joué par les associations de travailleurs. Les associations patronales comme les syndicats sont très organisés ; ainsi, le taux d'organisation des travailleurs était de 88% à la fin des années 80.

Les formes de coopération, qui se sont amplifiées et développées entre les partenaires sociaux danois, ont été soutenues non seulement par la longue prédominance du parti social démocrate dans les gouvernements mais aussi par les gouvernements conservateurs entre 1982 et 1992.

Longtemps, les niveaux minimaux des salaires et des conditions de travail ont été fixés tous les deux ans par des conventions collectives nationales; celles-ci étaient suivies de négociations sectorielles adaptant les accords. Ces dernières années, on assiste à un processus de décentralisation de négociation des conventions collectives. La tendance actuelle est aux accords sectoriels, ce qui va à l'encontre de la structure traditionnelle des syndicats danois. Ces derniers ont réagi à ce processus en formant des cartels de secteur, composés de parties de différents syndicats.

Au Danemark, les négociations collectives portent traditionnellement, aussi bien sur les questions de salaires que sur les questions de formation professionnelle et, depuis quelques années, la formation professionnelle fait de plus en plus l'objet de négociations à des degrés très divers. En outre, les partenaires sociaux poursuivent différentes activités conjointes dans le cadre du système de formation continue financé par l'Etat et des commissions de branche.

2 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LÉGISLATION

Au Danemark, la législation et le Dialogue Social sont interdépendants. Traditionnellement, le système danois de formation professionnelle est largement régi par des réglementations nationales mais les partenaires sociaux participent à l'élaboration de sa structure et de ses contenus. La formation professionnelle pour les entreprises, pour les chômeurs et pour les besoins individuels est dispensée principalement par des écoles professionnelles (écoles commerciales et écoles techniques) et par des centres de formation professionnelle des adultes (centres AMU). La formation continue dispensée dans les centres AMU, qui sont gérés sur une base tripartite, subit actuellement des changements considérables, car elle doit désormais se conformer, sous la responsabilité du ministère du Travail, aux réglementations-cadres applicables à la formation professionnelle initiale. Depuis 1991, les écoles commerciales et techniques sont pratiquement devenues autonomes pour ce qui est de leur administration, laquelle a été dévolue à un bureau où les partenaires sociaux locaux sont paritairement représentés.

Le contenu de la formation professionnelle et les normes d'examen sont déterminés par des objectifs généraux, fixés par les partenaires sociaux au niveau national et dans les commissions sectorielles puis avalisés par les ministères compétents. Au niveau national, existent deux commissions consultatives dans lesquelles les partenaires sociaux occupent une place prépondérante, une pour la formation professionnelle

initiale et l'autre pour la formation continue ("*faglige udvalg*" et "*faglige efteruddannelsesudvalg*"). Les commissions sectorielles, placées sous les commissions nationales, dirigées par les partenaires sociaux, fixent les programmes-cadres d'enseignement, les objectifs et les normes de la formation professionnelle. Les commissions locales de formation dans lesquelles les partenaires sociaux sont représentés participent à la mise en oeuvre des objectifs et des normes définis au niveau central.

La politique du marché du travail, très dynamique au Danemark, visant à promouvoir la formation continue pour réduire les risques sur le marché du travail, est régie par un cadre légal. Les centres de formation administrés par les partenaires sociaux participent à la mise en oeuvre de ces mesures.

La formation continue individuelle est également réglementée sous forme de congé de formation : les salariés ont la possibilité d'être absents de leurs entreprises, sur une durée maximale d'un an, pour suivre une formation à leur initiative. Pendant cette période, ils continuent à percevoir un salaire équivalant à l'allocation de chômage et qui provient de fonds publics. Dans certaines branches, il existe des conventions collectives prévoyant, par exemple, des compléments de salaires.

3 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le système AMU dans la sphère de compétence du ministre du Travail est le noyau institutionnel de la formation professionnelle continue publique et tripartite. Vingt-quatre centres locaux de formation des adultes offrent des formations professionnelles. Ces centres sont gérés par des bureaux composés paritairement. Ils sont financés par le fonds central du marché du travail alimenté jusqu'à présent par une partie des taxes versées par les employeurs et les salariés. Le système de financement est actuellement en cours de restructuration. Depuis le début 1995, outre les contributions provenant du budget de l'Etat, les fonds de la politique du marché du travail sont alimentés par les contributions des salariés à concurrence de 5% de leur salaire brut. Celles-ci devraient passer à 8% en 1997 et être complétées par une contribution ultérieure des employeurs, de l'ordre de 0,19% de la masse salariale et qui augmentera progressivement.

Outre les centres professionnels AMU, des centres VUC qui sont la filière de la deuxième chance pour l'enseignement général (mathématiques, langues, etc.) ont été créés depuis quelques années. Ils sont toutefois moins influencés par les partenaires sociaux que les centres de formation professionnelle.

Ce système de centres de formation est largement utilisé; il est l'épine dorsale de la concrétisation des besoins en formation continue tant des individus que de l'entreprise.

4 THÈMES ET NIVEAUX DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le Dialogue Social sur la formation professionnelle se déroule, dans un premier temps, au niveau national, dans le cadre des relations tripartites. Au niveau sectoriel, les commissions paritaires concluent, en outre, des conventions complémentaires et exercent des activités conjointes. Au niveau local, les partenaires sociaux mettent en oeuvre conjointement la formation continue dans les centres AMU ainsi que dans les écoles commerciales et dans les écoles techniques. Et finalement, au niveau de l'entreprise, les questions de formation continue prennent de plus en plus d'importance. Cela est dû à l'importance croissante de la politique de gestion des ressources humaines pour la compétitivité des entreprises. En consé-

quence, les entreprises ont récemment intensifié leurs propres actions de formation continue, auxquelles ont également participé les représentants des travailleurs au niveau de l'entreprise. Un accord national de 1992 ouvrait, en effet, la possibilité de conclure des conventions à ce niveau.

La structure et le contenu de la formation continue, son financement, le congé de formation et les questions d'intégration des chômeurs constituent les sujets du Dialogue Social et des conventions en matière de formation professionnelle. Les commissions sectorielles conviennent des contenus de la formation continue qui sont mis en oeuvre dans les centres de formation cogérés ainsi que dans les écoles techniques et les écoles commerciales. Dans certains secteurs, on a convenu d'un financement complémentaire - fourni par une contribution des employeurs équivalant à un certain pourcentage de la masse salariale - pour majorer les allocations versées par l'Etat pendant la formation continue et stimuler ainsi la participation; les cours eux-mêmes ne sont généralement pas financés par ces fonds. Ce n'est que dans le service public que les projets pilotes portant sur le contenu et les méthodes didactiques sont financés par ces fonds. L'accord national de 1992, qui ouvrait la possibilité d'engager des négociations au niveau de l'entreprise, a incité les syndicats et les employeurs à s'intéresser davantage aux questions de formation professionnelle. En 1994/1995, des réglementations sur le droit à un congé individuel de formation de deux semaines par an dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ont été introduites dans de nombreuses conventions non nationales - qui s'appliquent aux trois quarts de la population active; dans la pratique, il existe 9 modèles différents qui sont fonction du contenu et des objectifs de la formation continue. Entre-temps, des liens se sont forgés entre le niveau sectoriel et l'entreprise; ceux-ci ont pour objectif de promouvoir la formation continue dans les nombreuses petites et moyennes entreprises. On peut citer comme exemple le fait que la confédération des industries danoises et le cartel syndical des travailleurs de l'industrie ont fondé un secrétariat conjoint SUM, qui aide les entreprises du secteur industriel à analyser, à planifier et à satisfaire leurs besoins en ressources humaines et en qualifications et qui vise à favoriser la communication entre les entreprises, les travailleurs et les centres de formation.

5 OBSERVATIONS

Le Danemark a un système différencié de formation professionnelle continue comprenant des systèmes partiels différenciés. Il assure une large participation à la formation : selon une opinion largement répandue, la participation à la formation "va de soi". La réglementation du système, essentiellement informelle, fait l'objet d'accords tripartites passés par l'Etat et les partenaires sociaux. Aux niveaux national, sectoriel et local, les partenaires sociaux participent activement à la mise en oeuvre de la politique de formation et à la gestion des établissements de formation. Cette large participation des partenaires sociaux peut être qualifiée de dialogue soutenu sur la formation professionnelle sans que l'on puisse toutefois parler de "Dialogue Social" et, de manière générale, sans que cela débouche sur des relations contractuelles formelles.

Description faite par :

*Winfried HEIDEMANN
et rédigée en Allemand.*

1 DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En Espagne, les négociations collectives sont obligatoires. Au-dessus du niveau de l'entreprise, cette fonction relève du rôle exclusif des organisations représentatives, patronales et syndicales. Les conventions collectives sur les salaires et les conditions de travail existent depuis longtemps aussi bien au niveau sectoriel qu'au niveau national mais, de l'avis général, l'*Acuerdo Economico y Social* (accord social et économique), signé en 1984 et valable jusqu'en 1986, est le point de départ du dialogue actuel. Il a aussi donné une impulsion à la formation professionnelle, qui est l'exemple, par excellence, d'un thème sur lequel les partenaires sociaux et le gouvernement sont parvenus à un large accord.

L'AES inclut la formation professionnelle en tant qu'élément extrêmement important. Il prescrivait l'élaboration d'un programme de formation professionnelle (le plan FIP ou plan d'emploi, de formation et d'intégration) à financer par un prélèvement. Depuis 1985, des plans de cette nature ont été élaborés par le ministère du Travail en coopération avec le Conseil général de la formation professionnelle. Ces plans doivent être approuvés par le gouvernement. L'INEM (institut national de l'emploi dépendant du ministère du Travail) et les communautés autonomes, à savoir la Catalogne, l'Andalousie, la région de Valence et la Galice administrent les plans. Les partenaires sociaux sont représentés au Conseil général de la formation professionnelle en vertu de l'accord AES. Ils participent également à l'élaboration des règles de certification et de reconnaissance des qualifications.

Une commission de la formation professionnelle a été créée à la suite d'un accord conclu en commission permanente du Conseil, et des accords importants ont été élaborés en 1992 :

- un accord paritaire de décembre 1992 sur la formation continue entre la CEOE, la CEPYME (employeurs) et l'UGT, la CCOO et la CIGA (syndicats),
- un accord tripartite, également de décembre 1992, sur le même sujet, signé par les organisations susmentionnées et le gouvernement.

Ces deux accords sont applicables jusqu'à la fin 1996. Ils maintiennent, pour l'essentiel, le prélèvement (0,7% , dont 0,6% versé par les employeurs et 0,1% par les travailleurs) pour les actions de formation professionnelle relevant du plan FIP. Un plan novateur portant sur la formation tout au long de la vie pour les salariés (ANFC) a également été approuvé et une partie des fonds (qui est passée de 0,10 à 0,30%) peut maintenant être reversée à la formation dans les entreprises. L'accord stipule qu'une commission mixte tripartite doit fixer les critères et les procédures de financement. Des commissions industrielles mixtes sont également envisagées.

Les partenaires sociaux coopèrent par le biais de la FORCEM (*Fundacion para la formacion en la empresa*). La FORCEM est un organisme paritaire et requiert l'accord des employeurs et des syndicats.

Les partenaires sociaux participent au suivi des activités relevant du plan FIP et s'efforcent de coordonner les différentes mesures. Depuis la conclusion de l'accord ANFC, le plan FIP s'adresse exclusivement aux chômeurs.

Les comités d'entreprise (composés uniquement de travailleurs) sont prévus par la loi mais leur compétence a été étendue par l'accord de 1992 et ils ont le droit, aujourd'hui, d'être informés et consultés sur les contrats de travail, les plans de formation et les demandes de congé, par exemple.

2 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LÉGISLATION

La constitution espagnole garantit la formation et la reconversion sans instaurer de droits pour le salarié.

Un droit à la formation et à la promotion professionnelle est mentionné dans les textes portant “statut du travail”.

Des lois sur la formation professionnelle ont été promulguées dès 1928 mais ce n'est que dans la période récente que les partenaires sociaux sont impliqués.

Les conventions collectives restent en vigueur jusqu'à ce qu'elles soient renouvelées. Elles obtiennent un statut légal (elles fonctionnent comme des normes) si les parties contractantes représentent au moins 50% des personnes et des entreprises concernées. Elles peuvent alors être étendues à tous (*erga omnes*). Sinon elles couvrent uniquement les membres des signataires respectifs. Le gouvernement peut étendre un accord existant pour qu'il couvre un nouveau groupe dans certaines circonstances où le dialogue s'avère difficile, par exemple si des organisations représentatives n'existent pas.

Mais il arrive aussi que les conventions collectives doivent être complétées par des accords sectoriels ou des accords au niveau de l'entreprise, stipulant dans le détail la manière dont elles doivent être mises en oeuvre dans la pratique, par exemple le recours au congé de formation. (L'accord ANFC stipule que le congé individuel de formation ne peut dépasser 150 heures par an.)

3 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La loi organique de 1990 (*Ley Organica de Ordenacion General del Sistema Educativo*) réforme tout le système de l'enseignement et de la formation, y compris la formation en entreprise, et envisage un niveau supplémentaire de qualification et de modularisation.

La formation professionnelle initiale est réglementée par la loi de 1970 qui intègre la formation professionnelle dans le système d'enseignement général, stipule trois niveaux de compétence et lui donne un nouveau nom (formation réglementée) afin de renforcer son prestige. Mais en 1993/94, l'enseignement général attire encore deux fois plus de jeunes que la formation professionnelle. La formation professionnelle initiale dépend du ministère de l'Éducation et, dans les deux catégories, la majorité suit les cours d'établissement de formation publics.

La première loi sur la formation professionnelle continue (la formation non réglementée) a été promulguée en 1962 et elle a été suivie en 1980 par la loi sur l'emploi qui a créé la possibilité de promouvoir l'emploi par la formation professionnelle. Par conséquent, l'instance de tutelle est en partie l'INEM.

Seule une petite partie de la formation professionnelle continue dispensée dans le cadre du plan FIP s'adressait aux travailleurs actifs (34% des participants en 1991). Les travailleurs actifs sont maintenant couverts par l'accord ANFC.

L'accord de 1992 maintient le prélèvement mais l'Etat est convenu d'en transférer une partie à un organisme conjoint (FORCEM) pour financer les cours dans les entreprises, sous réserve que les plans soient établis et approuvés.

Les entreprises comptant plus de 200 salariés peuvent soumettre leur propre plan de formation avec une demande de financement, les entreprises comptant moins de salariés doivent établir des plans de groupe. Les procédures diffèrent quelque peu mais sont fondamentalement les mêmes. Les plans de groupe devront être approuvés par une commission sectorielle mixte avant d'être soumis à la FORCEM.

4 THÈMES ET NIVEAUX DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

L'accord de 1992 stipule une commission tripartite (gouvernement, employeurs, salariés). Un organisme paritaire (employeurs et salariés) administre la FORCEM qui gère les fonds de l'accord. De plus, chaque

secteur et chacune des communautés autonomes doivent avoir / ont des commissions consultatives paritaires pour approuver les plans de formation avant qu'ils ne soient soumis à la FORCEM pour financement.

Il prévoit également tout un système de plans de formation, non seulement au niveau national mais aussi aux niveaux sectoriel, de groupe et de l'entreprise.

Cet accord porte également sur d'autres points, dont la participation accrue des salariés au niveau de l'entreprise.

On peut discerner l'importance croissante que prennent graduellement les négociations relatives à la formation dans les accords au niveau de l'entreprise - environ un quart des entreprises indiquent que leurs accords comportent maintenant des clauses relatives à la formation, et c'est dans les grandes entreprises que le taux est le plus élevé - mais aussi dans les accords sectoriels et régionaux.

Le secteur de la construction en Catalogne et dans les Asturies, par exemple, a pris différentes initiatives pour promouvoir la formation professionnelle comme la création d'établissements de formation et l'augmentation de 0,1% du prélèvement obligatoire. Et les secteurs jouent un rôle déterminant dans la formulation de leurs besoins de qualification et dans l'organisation de modules de formation et, notamment, en formulant les règles applicables aux plans de formation de groupe, qui sont essentielles pour que les entreprises comptant moins de 200 salariés puissent obtenir l'approbation requise pour le financement des cours avec l'argent fourni par le prélèvement.

L'accord ANFC stipule que les congés de formation ne peuvent dépasser 150 heures par an mais les règles et les procédures applicables doivent être établies dans les conventions collectives au niveau sectoriel et il arrive qu'elles doivent être approuvées au niveau de l'entreprise. Cette dernière peut refuser des demandes de congé mais ne peut le faire sans justifier son refus. Quand le congé est octroyé, la demande de financement peut être introduite auprès de la FORCEM.

5 OBSERVATIONS

En Espagne, les partenaires sociaux considèrent les accords de 1992 comme un grand pas en avant dans la promotion du dialogue et de la formation professionnelle.

Description faite par :

*Margit HURUP GROVE
et rédigée en Anglais.*

1 DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La Finlande a une solide tradition en matière de Dialogue Social et de coopération tripartite systématique depuis le "compromis historique" de 1968 entre l'État, les syndicats et les employeurs, qui a mis fin à une période de conflit et de division.

La Finlande est solidement organisée et possède un grand nombre d'organisations de coordination influentes des deux côtés: le SAK (cols bleus), le STTK (cols blancs) et l'AKAVA (universitaires) pour ne mentionner que les trois plus grandes organisations syndicales et la TT (fédération de l'industrie et des employeurs, créée par la fusion entre les organisations d'employeurs et les organisations de l'industrie), la LTK (services, commerce, restaurants, banques et assurances) et la MTK (agriculture). Il existe quatre autres organisations patronales dans le secteur public, qui représente un tiers de l'emploi total.

Les négociations collectives sont centralisées et portent essentiellement sur les questions classiques de salaires et de conditions de travail, mais les questions de formation ont commencé à faire leur apparition dans les accords-cadres, où la formation en entreprise est considérée comme faisant partie du temps de travail et payée à ce titre. En 1989, le Fonds de formation professionnelle et des paiements compensatoires (contributions des employeurs) a été créé et sa couverture s'est étendue jusqu'en 1991. Le fonds apporte un complément aux allocations de chômage que reçoivent les salariés en congé individuel de formation. Les contributions sont renouvelées chaque année et l'accord devra être renégocié en 1995. Le fonds fait l'objet d'une cogestion. Les partenaires sociaux participent à divers organismes tripartites s'occupant de formation à tous les niveaux et les représentants syndicaux influent sur les politiques et les actions de formation des entreprises par le biais des commissions de coopération, qui sont obligatoires dans les entreprises comptant plus de 30 salariés. Ces commissions ont un droit d'information et de consultation sur toutes les questions relatives à la formation, au licenciement et aux conditions de travail.

Les moyennes et grandes entreprises doivent établir un plan de formation annuel et les salariés sont généralement consultés tant sur le budget que sur le contenu de ces plans.

2 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LÉGISLATION

Les liens entre les partenaires sociaux et leur dialogue et l'État et sa législation sont forts, notamment dans le domaine de la politique des revenus et de la législation du marché de l'emploi, où l'initiative de l'État est suivie par des accords-cadres au niveau central qui fixent les lignes directrices des négociations sectorielles. Cette approche est également caractéristique des efforts faits pour lutter contre le chômage. Après la perte du marché soviétique, qui représentait environ un cinquième de toutes les exportations, le mark finlandais a perdu un tiers de sa valeur et en quelques années, le chômage est passé d'un taux faible à 18,14% (1994). Le mark finlandais a récupéré une partie de sa valeur mais la situation est encore difficile et si le taux de chômage n'est pas le plus élevé de l'Union européenne, il arrive en deuxième position.

Depuis 1979, la Finlande a une législation sur les congés de formation qui donne à tous les employés ayant travaillé plus d'un an pour la même entreprise le droit de participer aux cours de perfectionnement qu'ils choisissent. Si certaines conditions sont remplies, la durée de ce congé peut aller jusqu'à deux ans.

La formation sur le marché de l'emploi peut être financée par les allocations de chômage qu'un fond vient compléter comme nous l'avons mentionné plus haut.

La loi sur la coopération dans les entreprises date de 1979 et a été suivie de plusieurs accords au niveau central (renouvelés en 1989), faisant assumer aux représentants syndicaux la responsabilité de surveiller

les lois et les accords, de faire régner la paix et d'apporter des solutions aux conflits entre employeurs et syndicats dans les entreprises. L'exemple le plus récent de l'interaction tripartite systématique est la législation de 1994 sur les certificats de formation professionnelle, qui présente certaines similitudes avec le système NVQ dans lequel les qualifications peuvent être évaluées et certifiées, indépendamment de la manière dont elles ont été acquises. Les conditions requises pour les examens sont stipulées par le Conseil paritaire de l'éducation nationale, secteur par secteur, et sont basées sur des propositions faites par les organisations sectorielles mixtes. Les partenaires sociaux sont majoritaires dans les commissions régionales d'examen.

3 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle initiale est organisée dans des écoles publiques. Elle dure de 2 à 6 ans et est extrêmement diversifiée (250 types différents).

La Finlande a un système d'enseignement général et de formation professionnelle pour les adultes fortement développé avec un taux de participation extrêmement élevé.

En formation professionnelle continue, les cours individuels ou suivis volontairement représentent 23% (ils peuvent être ou ne pas être couverts par l'employeur), la formation basée sur le marché de l'emploi ou orientée vers celui-ci dans les centres AMU (rémunérée par l'État à un niveau similaire aux allocations de chômage) représente 22% et la formation en entreprise (payée par l'employeur), de plus en plus importante, représente 17% de l'activité. L'enseignement général est encore plus populaire et représente 38%.

Les adultes peuvent signer des contrats d'apprentissage et acquérir un statut d'ouvrier qualifié dans le cadre du nouveau système de certification où le premier niveau équivaut à la formation professionnelle initiale et le second niveau à des qualifications spéciales.

Le salarié peut s'adresser à tous les types d'établissements de formation, y compris aux universités, qui participent avec des institutions de formation du marché de l'emploi à un projet majeur visant à lutter contre le chômage et à favoriser les PME (KEKO). Le KEKO est formulé par les 3 ministères impliqués en collaboration avec les partenaires sociaux.

4 THÈMES ET NIVEAUX DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les négociations collectives centralisées sont très importantes pour les thèmes classiques alors que les accords sectoriels et les négociations au niveau de l'entreprise le sont pour la formation.

En raison de la récession, les employeurs ont demandé une plus grande flexibilité, tendant à décentraliser les négociations et à mettre davantage l'accent sur l'entreprise.

5 OBSERVATIONS

Depuis plusieurs années, la Finlande a des représentants dans les délégations de l'UNICE et de la CES, qui participent au Dialogue Social européen, soulignant ainsi la priorité accordée par la Finlande à la formation et au dialogue.

Description faite par :

*Margit Hurup Grove
et rédigée en Anglais.*

1 DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En France, le dialogue entre les partenaires sociaux est largement établi, surtout au niveau national interprofessionnel sur les questions de formation professionnelle. Dès les années 70, après les événements de Mai 68, des négociations ont été engagées par le gouvernement et les partenaires sociaux en vue d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs. Dans ce contexte, la qualification des travailleurs dont le niveau était considéré comme faible par l'ensemble des partenaires concernés, a également joué un rôle important. Il a été convenu d'améliorer la structure des qualifications par des actions de formation continue et de donner ainsi une impulsion au développement économique et social. Il a été expressément convenu que les partenaires sociaux devaient négocier eux-mêmes les dispositions à prendre en matière de formation continue. En juillet 1970, un premier Accord National Interprofessionnel accorde un droit à la formation continue aux travailleurs. En 1971, une loi impose aux employeurs une obligation de principe de financer la formation continue. Les négociations qui ont suivi ont concrétisé ces principes de base que les partenaires sociaux s'étaient engagés à appliquer. En 1982, le droit individuel à la formation continue a été concrétisé sous la forme du congé de formation. Il a été convenu que le financement se ferait par le biais de fonds gérés par les partenaires sociaux. En 1991, le dispositif a fait l'objet d'une réorganisation. Ce texte a également introduit un nouveau principe : le co-investissement. En 1994, le principe du "capital temps de formation" a fait l'objet d'un accord, à mi-chemin entre le plan de formation et le congé individuel de formation. Le Dialogue Social, en matière de formation continue, encouragé par la loi, favorise une dynamique qui permet au système de s'adapter en permanence aux nouveaux besoins.

Le Dialogue Social au niveau interprofessionnel national se déroule entre le CNPF, la CGPME, et l'UPA pour le côté patronal d'une part et les cinq centrales syndicales représentatives, d'autre part.

2 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LÉGISLATION

Le Dialogue Social ne se déroule pas uniquement entre les partenaires sociaux mais sur une base tripartite avec l'État. Les principes adoptés par les trois partenaires sont ensuite traduits par le gouvernement et le Parlement en législation nationale du travail et sont ainsi rendus contraignants pour les secteurs non organisés de l'économie. A cet égard, on peut parler, dans le cas de la France, d'une "interaction" du Dialogue Social et de la législation. Toutefois, depuis la dernière loi quinquennale sur l'emploi et la formation professionnelle de décembre 1993, ce principe de base n'a pas été totalement respecté. En effet, certaines dispositions conventionnelles de 1994 n'ont pas été traduites jusqu'à présent dans la législation. La transposition des dispositions adoptées, dans des conventions et dans la législation, est du ressort des partenaires sociaux qui ont conclu des accords de branche et qui les mettent en oeuvre au sein d'institutions à gestion paritaire.

Cette interaction des conventions et de la législation se rapporte à la formation professionnelle continue telle qu'elle est comprise par les acteurs français : formation professionnelle organisée en dehors du système national de formation professionnelle initiale et faisant suite à celui-ci. Par contre, la formation professionnelle initiale dans les écoles est régie par la législation nationale. Les partenaires sociaux sont consultés sur le contenu des qualifications et des diplômes. Ce n'est que

dans le domaine de l'apprentissage, sous la forme d'un contrat de travail, que les conditions-cadres sont aussi déterminées par des conventions collectives.

3 LES RAPPORTS DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation continue est issue d'un Dialogue Social tripartite. Réglementée, la formation continue est mise en oeuvre dans des structures gérées par les partenaires sociaux. Le système de la formation continue en entreprise comprend trois domaines : le plan de formation, le congé individuel de formation, l'insertion des jeunes.

Le Dialogue Social porte également sur le système de la formation professionnelle initiale, en ce sens qu'il prévoit des actions de qualification plus poussées et d'insertion des jeunes pour compenser les déficiences de la formation professionnelle initiale. Cette insertion des jeunes est un thème important du Dialogue Social en France. Les partenaires sociaux influencent la formation professionnelle en dehors du système traditionnel d'enseignement scolaire de l'État par les conventions et les réglementations et constituent ainsi un système de formation supplémentaire.

4 THÈMES ET NIVEAUX DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le Dialogue Social sur la formation professionnelle se déroule principalement au niveau interprofessionnel national. A ce niveau, les thèmes du dialogue et des conventions sont l'accès à la formation professionnelle par le congé de formation, les principes du financement et de la gestion de cette formation continue et l'insertion des jeunes.

Des négociations complémentaires ont lieu au niveau des branches professionnelles en vue de traduire les accords nationaux interprofessionnels. Il s'agit essentiellement ici de la reconnaissance des qualifications acquises dans le cadre d'actions de formation continue. Ces certificats sectoriels peuvent être homologués par une commission tripartite du ministère du Travail et déclarés conformes aux qualifications acquises dans le système éducatif national. C'est à ce niveau également que sont discutées les questions concernant l'organisation paritaire et la mise en place des fonds destinés au financement de la formation continue.

Au niveau de l'entreprise, les représentants des salariés au comité d'entreprise sont consultés sur la politique de formation de l'entreprise. La délibération sur le plan de formation des entreprises, obligatoire en France dans les entreprises de plus de 50 salariés, fournit l'occasion de délibérer sur l'affectation des ressources utilisées pour la formation. A ce niveau cependant, les pratiques diffèrent, allant de la simple prise de connaissance formelle du plan de formation jusqu'à l'implication active des partenaires sociaux dans sa mise en oeuvre.

Un lien entre le congé de formation et le plan de formation de l'entreprise, qui étaient jusqu'ici totalement distincts, a été récemment créé par le capital de temps de formation : dans ce contexte, la formation individuelle peut être utilisée pour réaliser les objectifs du plan de formation de l'entreprise, si ce dernier correspond aux objectifs de qualification convenus par le secteur. Ce nouvel instrument, qui a fait l'objet d'un accord national, doit être transposé au niveau des branches professionnelles et au niveau de l'entreprise.

5 OBSERVATIONS

En France, il y existe un Dialogue Social sur la formation continue qui est formel et étendu et auquel l'État participe. Le système de formation continue repose sur deux piliers: la politique contractuelle des partenaires sociaux aux différents niveaux et la législation qui résulte des consultations avec les partenaires sociaux. Bien que, d'après les résultats actuels, l'incidence sur les chances d'accès et sur la participation à la formation continue ainsi que sur le contenu et le niveau de celle-ci ne soit apparemment pas plus grande que dans les pays pratiquant une autre forme de Dialogue Social ou n'ayant pas formalisé celui-ci, on a constaté en France l'émergence d'une culture de la discussion sur la formation continue, qui maintient le système dans un état d'adaptation permanente et renforce la responsabilité conjointe des partenaires sociaux. Il semble néanmoins que des difficultés persistent au niveau de la mise en oeuvre dans l'entreprise où l'un des partenaires sociaux, à savoir les syndicats, est faiblement représenté. Ce niveau gagne cependant en importance à la suite de la mutation industrielle.

Description faite par :

*Winfried HEIDEMANN
et rédigée en Allemand.*

1 DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En Grèce, le Dialogue Social sur la formation professionnelle ne date que de quelques années. Les services et l'agriculture représentent plus de 75% de l'activité économique. Les PME prédominent et moins de 50% de la population économiquement active sont des salariés - par rapport à une moyenne de 82% au niveau de l'Union Européenne. Par conséquent, le degré d'organisation est relativement modeste. Par le passé, l'emploi relevait plus ou moins de la politique sociale des pouvoirs publics et les syndicats étaient fortement subdivisés au sein du système de sécurité sociale. Le financement par l'État a été légalement aboli en 1990, ce qui a conduit à une réorientation des priorités des syndicats. Les syndicats ont fondé un institut de l'emploi (INE GSEE) et la formation professionnelle est passée à l'avant-plan en tant que moyen permettant de promouvoir les intérêts de leurs membres.

D'autre part, un énorme besoin de modernisation de l'économie a mis en évidence les goulots d'étranglement et les déficits de qualification - notamment dans les nouvelles technologies - ce qui a fait prendre conscience aux employeurs du rôle crucial de la formation professionnelle. Ceux-ci ont également fondé leur propre institution de formation industrielle et professionnelle (IBEPE).

La première convention collective, qui reconnaissait la nécessité de promouvoir les programmes de formation professionnelle, a été conclue en 1988.

Elle a été suivie par des accords en 1991 et 1994. Les deux partenaires sociaux (la SEV, fédération des industries helléniques et la GSEE, la confédération générale des salariés hellènes) sont impatients de voir leurs initiatives se réaliser et participent maintenant à un Comité social et économique autonome, créé en décembre 1994. Celui-ci fonctionne suivant le modèle européen, préparant des avis à présenter au gouvernement et exprimant la position conjointe des partenaires sociaux.

2 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LÉGISLATION

En Grèce, une convention collective sur le marché de l'emploi est considérée comme légalement contraignante et doit être ratifiée par une loi adoptée par le Parlement. Cela signifie, bien entendu, qu'elle est erga omnes. Elle concerne toutes les entreprises et leurs salariés, adhérents ou non aux organisations signataires. La convention de 1988 a été ratifiée la même année. L'accord de 1991 n'a jamais été ratifié, apparemment parce qu'il a été estimé inconstitutionnel que les partenaires sociaux allouent des tâches à des instances gouvernementales (les partenaires sociaux demandaient un conseil d'administration paritaire pour le fonds relevant de l'OAED, un département du ministère du Travail qui devait collecter et administrer le prélèvement convenu par les partenaires).

L'accord de 1994 reprend l'idée d'un fonds (en fait de deux fonds) relevant de l'OAED avec deux conseils d'administration paritaires (la SEV et la GSEE, complétées par le directeur de l'OAED). Le problème mentionné ci-dessus doit avoir été résolu : la convention collective de 1994 a été ratifiée pratiquement tout de suite par une loi adoptée par le parlement grec en 1994.

3 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le système d'enseignement et de formation (ESSEK) géré par l'État ne couvre pas les besoins de qualifications professionnelles de manière détaillée ou systématique en répondant aux besoins des entreprises et

des salariés. Il existe plusieurs types de formation professionnelle initiale (école technique, école d'enseignement secondaire supérieur technique, formation en apprentissage, proche du système dual allemand, organisée par l'OAED) mais il n'existe à l'heure actuelle aucun système général d'accréditation qui contribue à donner à la formation professionnelle un statut et une valeur.

L'enseignement général a été choisi par 64% des jeunes qui ont quitté l'école en 1990/91, ce qui témoigne du faible statut dont a joui la formation professionnelle initiale jusqu'à présent.

La formation professionnelle continue a été considérée comme relevant principalement de la responsabilité de l'employeur et il y a eu différentes initiatives privées de formation qui ont été critiquées par les syndicats au même titre que les offres publiques. Étant donné que les employeurs se sont montrés disposés à conclure des conventions collectives en matière de formation et de coopérer avec les syndicats pour procéder à des réformes, il est probable que les employeurs ont également estimé que le statu quo n'était pas satisfaisant.

Les deux partenaires sociaux ont fondé des institutions pour organiser et mettre en oeuvre la formation et ils ont également coopéré pour demander un système national de formation professionnelle.

En 1992, un système de ce type a été légalement institué et les partenaires sociaux ont des représentants au conseil d'administration de l'OAED, au conseil et dans les commissions d'étude, qui analysent les besoins du marché de l'emploi, ainsi que dans les organismes régionaux.

Un des objectifs du nouveau système est d'établir une liste nationale des emplois reconnus et un autre objectif est de réorganiser la certification pour se conformer aux directives de l'Union européenne.

Il est encore trop tôt pour tenter d'évaluer les effets de cette initiative.

4 THÈMES ET NIVEAUX DE DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En Grèce, il n'y a pas de conventions collectives en matière de formation professionnelle aux niveaux sectoriel, régional ou de l'entreprise. Les accords mentionnés ci-dessus sont des accords inter-industries, nationaux et généraux. Les comités d'entreprise (pour les travailleurs seulement) ont été créés par la législation mais il en existe très peu. Les accords au niveau de l'entreprise ont été rendus possibles en 1990. Les accords ou les ententes au niveau de l'entreprise étaient relativement courants par le passé mais le fait que la formation rentrait dans leur champ d'application n'était pas clairement établi. On crée des observatoires sectoriels et il existe des centres de l'emploi dans certaines grandes villes mais il n'est pas encore possible de déterminer dans quelle mesure ils couvrent les questions de formation.

La convention de 1988 prévoyait un prélèvement général effectué auprès de tous les employeurs pour qu'ils contribuent à concurrence de 0,20% de la masse salariale au financement de la promotion des programmes de formation professionnelle. Le prélèvement devait être collecté, géré et remboursé aux entreprises, si leurs initiatives de formation étaient approuvées par l'OAED.

Au début, la manière dont l'OAED s'y prenait a fait l'objet de critiques et l'accord de 1991 a proposé la création d'un comité mixte pour surveiller la distribution de l'argent et la mise en oeuvre des programmes de formation. Comme nous l'avons dit, cet accord n'a jamais été ratifié par le gouvernement mais il a été remplacé par une convention conclue en 1994 qui a été ratifiée.

La convention de 1994 fait passer le prélèvement à 0,45% et prévoit deux fonds pour les programmes de formation professionnelle sous l'égide de l'OAED mais la gestion de ces fonds et la formation dispensée ne dépendent ni de l'État ni d'autres organisations publiques.

- L'ELPEKE destiné à la formation continue des salariés est financé par le prélèvement de 0,45% effectué auprès des employeurs,
- l'EKLA a pour mission de lutter contre le chômage par la formation. Ce fonds est financé par 0,36% sup-

plémentaire de la masse salariale, 0,26% provenant des employeurs et 0,10% des salariés.
Les deux fonds ont des conseils d'administration composés par les partenaires sociaux.

5 OBSERVATIONS

Le Dialogue Social en Grèce est tellement récent qu'on peut s'attendre à ce que le dialogue et l'exemple au niveau européen aient un effet relativement important sur la construction des relations industrielles dans ce pays.

Le co-financement de la formation par les Fonds structurels européens et les conditions requises par leurs programmes ainsi que les règles de reconnaissance des diplômes et la recherche d'une transparence des qualifications ont sans aucun doute renforcé le besoin de structures mixtes et d'actions conjointes.

Description faite par :

*Margit HURUP GROVE
et rédigée en Anglais.*

1 DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En Irlande, les partenaires sociaux ont des organisations représentatives influentes.

Du côté patronal, l'organisation la plus importante est la confédération irlandaise des entreprises et des patrons (IBEC), qui est membre de l'UNICE. Les deux autres organisations patronales à mentionner sont la fédération de l'industrie de la construction (CIF) et l'organisation pour les petites et moyennes entreprises (ISME).

L'*Irish Congress of Trade Unions* (ICTU) qui est membre de la CES, est la seule confédération syndicale irlandaise et comprend les 66 syndicats actifs en Irlande parmi ses membres, dont 17 représentent exclusivement les travailleurs d'Irlande du Nord. Si l'on compte les 12 syndicats qui sont basés au Royaume-Uni, il y a en République d'Irlande 49 syndicats dont 12 ont leur siège en Grande-Bretagne. Il existe 2 importants syndicats actifs en République d'Irlande qui ne sont pas affiliés à l'ICTU.

Depuis 1970, les négociations entre les partenaires sociaux ont subi des changements importants à différents niveaux.

Premièrement, les négociations bilatérales sur les politiques salariales - qui ont débouché sur la signature des accords nationaux en matière de salaire (NWA) en 1970, 1972, 1974, 1975, 1976 et 1978 - ont été suivies par des négociations tripartites qui ont conduit aux accords - une entente nationale pour le développement économique et social - de 1979 et 1980. Les accords tripartites les plus importants sont le programme national de redressement (PNR) signé en 1987, le programme de progrès économique et social (PESP) signé en 1990 et le programme en faveur de la compétitivité et du travail (PCW) signé en 1993.

Par rapport aux accords NWA, le PNR, le PESP et le PCW sont des programmes d'actions conjointes, comprenant des recommandations dans des domaines d'intérêt commun pour le gouvernement, le patronat et les syndicats.

Bien qu'il ne faille pas confondre ces programmes trilatéraux avec des accords contraignants, la plupart des observateurs pensent qu'ils sont respectés par les syndicats et les entreprises, leur donnant un rôle clé de régulateur des relations industrielles.

De manière générale, les relations industrielles en Irlande semblent traverser une période de changement, où aux caractéristiques héritées d'un passé commun avec le Royaume-Uni viennent s'ajouter l'importance croissante des négociations tripartites, une politique naissante de participation au niveau de l'entreprise et une plus grande attention accordée aux questions de méthodes novatrices de l'organisation du travail et de la formation continue.

D'autre part, la publication en 1992 du livre vert "*Education in a Changing World*" a suscité des débats sur l'enseignement et la formation professionnelle et sur les modifications à apporter en vue de décentraliser la gestion des écoles, de créer un système unifié de certificats, d'étendre les programmes de reconversion, de renforcer les liens entre la formation et l'emploi, d'accroître l'importance des deux dernières années d'école et de renforcer le rôle de l'apprentissage au travail. A l'heure actuelle, les autorités publiques préparent un livre blanc sur la politique de formation professionnelle.

Cependant, la formation continue n'a pas fait l'objet jusqu'à présent d'une législation spécifique et il n'existe aucune disposition légale pour les congés personnels de formation.

Nous analyserons le rôle des partenaires sociaux et du Dialogue Social sur la formation continue en Irlande dans ce contexte global.

2 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LÉGISLATION

Les relations industrielles en Irlande sont basées sur les conventions collectives de travail négociées par les partenaires sociaux, qui, exception faites de certains cas spéciaux, ne concernent que les entreprises qui sont directement représentées et le personnel de ces entreprises.

Bien que des extensions aux conventions collectives de travail enregistrées auprès du tribunal du travail soient techniquement possibles, il semble qu'elles sont l'exception plutôt que la règle, car l'enregistrement est rare.

Les deux niveaux les plus importants des négociations sont le niveau central - où le Dialogue Social tripartite porte sur la politique salariale et, quelquefois, sur d'autres politiques globales - et le niveau de l'entreprise, ou même de l'établissement, où sont négociées les augmentations de salaire et les conditions de travail.

Des négociations sont néanmoins engagées dans les domaines de l'imprimerie, des contrats d'électricité et dans les secteurs de distribution.

Dans certains secteurs (par exemple, l'hôtellerie et la restauration, les entreprises de nettoyage, l'épicerie, les cabinets d'avocats) les salaires minimaux sont fixés par des commissions mixtes du travail légalement constituées.

Un autre lieu possible pour le Dialogue Social est constitué par les comités d'entreprise, créés par un accord entre les partenaires sociaux et, dans certains cas, par une initiative patronale. Seuls certains secteurs ont des comités d'entreprise et, en général, ce sont des lieux de consultation plutôt que de négociation.

Enfin, il faut aussi mentionner les représentants syndicaux qui sont élus par les syndiqués pour présenter leurs points de vue à l'employeur et pour servir d'agent de liaison entre le syndicat et ses membres au sein de l'entreprise.

3 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Tant le gouvernement que les organisations patronales estiment que la formation continue relève de la responsabilité de l'entreprise et, par conséquent, les décisions y afférentes sont une prérogative de la direction.

C'est pourquoi, le Dialogue Social ne joue qu'un rôle relativement minime dans le système de formation.

Le programme de prélèvements et de subventions institué dans le secteur de la construction constitue une

exception importante à cette règle. Il s'agit d'un système de fonds débiteurs et de redistribution, qui permet de prélever et de redistribuer des fonds destinés à la formation continue, alimenté par 1,25% de la masse salariale totale des entreprises, qui permet de financer les programmes de formation qui s'intègrent dans le plan de formation sectoriel.

Ce modèle a également été adopté par tous les secteurs couverts par un *Foras Aiseanna Saothair* (FAS).

Bien que le rôle joué par les négociations collectives dans la formation continue soit minime, il faut mentionner certaines institutions publiques ou semi-publiques pour lesquelles les partenaires sociaux interviennent à titre de conseils.

Le Conseil national pour les certificats de formation professionnelle (NCVA) qui a pour tâche de délivrer les certificats de formation initiale offerte par le ministère de l'Éducation en est un exemple. Nous pouvons en citer d'autres comme le FAS, qui s'occupe d'emploi et de formation professionnelle et travaille sous l'égide du ministère de l'Entreprise et de l'Emploi, la commission nationale de l'apprentissage (NAAC), qui a pour mission de conseiller le FAS sur la mise en œuvre du nouveau système d'apprentissage, le CERT, l'agence officielle de formation en matière de tourisme sous l'égide du ministère du Tourisme et le Teagasc, l'agence de développement de l'agriculture et de l'industrie alimentaire.

Il faut aussi mentionner, outre la participation des confédérations, le rôle de conseil joué par le SIPTU dans plusieurs commissions du CERT. Il peut ainsi influencer la structure et le contenu de la formation offerte dans le secteur du tourisme. Ce syndicat joue un rôle similaire dans l'industrie hôtelière et la restauration, étant donné qu'il est représenté au sein du Day Release Committee du College of Catering de Dublin.

De plus, dans chaque branche du secteur de l'industrie manufacturière et de la construction, les partenaires sociaux sont représentés au sein d'une commission FAS consultative chargée d'analyser les besoins de formation.

4 THÈMES ET NIVEAUX DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Au niveau national et interprofessionnel, le programme PESP a été une source d'innovation car il contient un certain nombre de références à la formation, qui mettent l'accent sur l'importance de la formation continue et de la reconversion des travailleurs. Il stipule également que le financement de l'apprentissage et de la formation initiale sera au centre des prochaines négociations tripartites.

Dans le cadre des négociations du programme PESP, la confédération irlandaise des entreprises et des employeurs (IBEC) et la confédération irlandaise des syndicats (ICTU) ont publié une déclaration conjointe sur la participation accrue du personnel au niveau de l'entreprise - *Joint Declaration on Employee Involvement in the Private Sector* - qui faisant suite à l'analyse des récents développements en Europe, y compris ceux relatifs au Dialogue Social, considère que la formation des salariés, de leurs représentants et des gestionnaires des entreprises joue un rôle déterminant dans la stratégie visant à améliorer la compétitivité des entreprises.

Le programme PCW assure le soutien du gouvernement aux programmes de formation convenus par les partenaires sociaux et comprend une déclaration encourageant les entreprises publiques et privées à ren-

forcer la coopération avec les syndicats en matière de formation, afin de garantir l'adaptation constante des qualifications des salariés et leur mobilité.

D'autre part, les conventions collectives au niveau des branches ne portent pas sur les questions de formation continue, ne contenant dans la plupart des cas que des principes généraux dont l'application est du ressort de l'entreprise ou de l'établissement.

Ces dernières années cependant, certains accords relatifs à l'offre de formation ont été conclus entre les syndicats et les employeurs, lesquels comprennent le développement conjoint de la formation par une société (ETS) dont les syndicats sont propriétaires.

Des études récentes suggèrent toutefois que les syndicats irlandais ne participent aux besoins de formation, à la planification et aux études d'évaluation de celle-ci que dans 10 % des entreprises.

5 OBSERVATIONS

Les récents changements intervenus dans le système irlandais des relations industrielles et la réforme du système éducatif peuvent renforcer le rôle des partenaires sociaux et les négociations collectives dans la formation continue.

Aujourd'hui, la formation continue est une des premières priorités des syndicats parce qu'elle a été sous-estimée par le passé. Ceci a conduit les syndicats à demander qu'un rôle plus important leur soit donné dans le développement de la formation et ce dans le cadre d'une conception moins conflictuelle des relations industrielles basée sur un modèle non taylorisé de l'organisation du travail.

Pour le moment toutefois, ces développements ne sont rien d'autre qu'une possibilité, dont l'effet et les méthodes devront être évalués à l'avenir.

Description faite par :

*António DORNELAS
et rédigée en Portugais.*

1 DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le rôle des partenaires sociaux dans le développement de la formation professionnelle s'est renforcé depuis les années 80, grâce à un ensemble d'accords, à plusieurs niveaux, qui montrent l'influence croissante de la politique contractuelle dans l'évolution du système de formation.

Les acteurs principaux sont, du côté patronal, la CONFINDUSTRIA (industriels du secteur privé, membre de l'UNICE), la CONFAPI (employeurs des P.M.E.), l'IRI et l'ENI (les deux conglomérats d'entreprises publiques), les associations de l'artisanat et, du côté syndical, la CGIL, la CISL et l'UIL, les trois confédérations syndicales les plus représentatives et tous membres de la CES.

D'autre part, le rôle principal du gouvernement concerne les mesures liées aux politiques actives d'emploi, le financement des politiques régionales de formation initiale et continue et la coordination générale du système.

2 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LÉGISLATION

Les normes de la Constitution italienne sur la négociation collective n'ayant pas été intégrées dans le droit étatique, l'Italie n'appartient pas au groupe des États membres de l'Union Européenne où la loi assure aux conventions collectives un rôle contraignant semblable à celui du droit étatique et qui disposent de la possibilité d'extension erga omnes. Néanmoins, les conventions collectives du travail couvrent une large majorité d'entreprises et de salariés, tant du secteur privé que du secteur public.

L'Italie constitue donc l'exemple d'un système volontariste de relations professionnelles qui accorde une fonction très importante à l'autonomie de négociation entre les partenaires sociaux.

Dans ce système de relations industrielles, les différents niveaux de négociation sont articulés par l'intermédiaire des règles définies par les seuls partenaires sociaux.

En effet, les décisions concernant les politiques globales - y compris la formation - sont prises au niveau national, suite à des négociations où participe parfois le gouvernement (concertazione sociale), donnant lieu à la signature des Protocolli d'intesa, qui peuvent être à l'origine de modifications législatives.

Au niveau régional les négociations portent sur les problèmes spécifiques des marchés régionaux du travail, sur les politiques de formation professionnelle à développer, ayant conduit, dans certains cas, à la création de structures communes de gestion de la formation.

Au niveau sectoriel, les accords, parfois très détaillés, portent, parmi d'autres thèmes, sur les conditions d'accès à la formation, sur la création de structures communes de gestion de la formation, sur les classifications et sur la mobilité professionnelle.

Au niveau d'entreprise, les conventions collectives - qui couvrent directement environ un tiers des entreprises, en général de moyenne et grande dimension - concernent des exigences spécifiques en considérant les accords des niveaux supérieurs.

3 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En Italie, l'État gère les instituts pour l'éducation professionnelle intégrés au système scolaire. Les régions, de leur côté, sont les principaux acteurs du système de formation : c'est à ce niveau qu'est gérée la formation réalisée par plusieurs types de structures. Parmi ces structures il faut mentionner: les pouvoirs publics (régionaux et municipaux) ; des institutions privées créées par les entreprises ou par des associa-

tions d'entreprises; des institutions privées créées par des partenariats entreprises-syndicats; des instituts issus des syndicats; d'autres institutions privées.

C'est également au niveau régional que sont définies, dans le cadre des politiques sur les marchés d'emploi, les politiques de formation et que sont prises les décisions quant à la certification des formations.

Les partenaires sociaux jouent, donc, un rôle important soit en tant qu'instance de régulation du système de formation, soit en tant que producteurs de formation eux-mêmes.

4 THÈMES ET NIVEAUX DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

L'action des associations patronales et des syndicats dans le développement de la formation continue s'est développée après la création, en 1984, des contrats de formation-travail (CFL), destinés à faciliter l'insertion des jeunes de 14 à 29 ans sur le marché du travail.

La loi créant les CFL offrait aux employeurs des réductions de coûts du travail (exonération de cotisations), la possibilité d'embaucher à durée déterminée pendant deux ans, à condition que les plans respectifs stipulent le nombre de personnes concernées et les niveaux de qualification au début et à la fin du plan et permettent la simplification des procédures administratives applicables aux employeurs qui négocient un accord avec les syndicats.

Suite à cette loi, un certain nombre d'accords ont été conclus, dont le premier, en 1985, par la CONFAPI et les trois confédérations syndicales, CGIL, CISL et UIL. Lors du renouvellement de cet accord en 1989, les partenaires sociaux ont introduit le principe du cofinancement.

Un autre accord important au niveau national est celui de 1987, négocié par l'IRI et par CGIL, CISL et UIL, qui a créé une compagnie - Chirone 2000 - dirigée sous forme paritaire, dont le rôle est de faciliter l'ajustement entre l'offre et la demande de qualifications, le financement de la formation et d'évaluer le succès des CFL dont la durée et les contenus font aussi partie du texte négocié.

L'accord passé entre les quatre associations de l'artisanat et les trois confédérations syndicales, porte sur l'apprentissage - destiné à des personnes de 15 à 20 ans - et sur les CFL - destinés aux personnes de 21 à 29 ans de niveau moyen ou supérieur - et comprend une série de mesures visant l'égalité de chances entre hommes et femmes, la protection des personnes handicapées et l'évaluation des décisions adoptées.

En 1986, la CONFINDUSTRIA et les trois confédérations syndicales ont signé le premier accord concernant les CFL. Cet accord, renouvelé en 1988, a entraîné la création de comités paritaires dans six régions - dont le Piémont et la Lombardie - chargées de planifier des formations orientées vers le poste de travail, d'évaluer des modèles de formation pour les CFL qui associent la formation en salle à la formation sur poste de travail. En outre, cet accord a créé des limitations aux CFL applicables aux entreprises qui n'embauchent aux moins la moitié des salariés sous cette forme de contrats.

L'accord de 1986 a été complété par un nouveau protocole qui vise à :

- modifier, avec la participation des partenaires sociaux, les règles et l'organisation du système de formation, intégrant le système dual et la formation continue ;
- développer les expériences paritaires d'innovation réalisées jusqu'à présent ;
- améliorer le système d'anticipation des besoins pour permettre une planification adéquate de l'offre de formation ;
- créer des instances paritaires dans toutes les régions ;
- revendiquer la création d'une instance tripartite permanente destinée à la coordination de la formation continue ;
- demander au Gouvernement que les fonds publics, nationaux et communautaires, destinés à la formation bien que les 0,3% de la masse salariale payés par les entreprises soient davantage utilisés pour la for-

mation continue.

Au niveau sectoriel, le rôle des partenaires sociaux s'est développé depuis la négociation de la convention collective de la métallurgie, qui a créé, en 1973, la "clause des 150 heures".

Après plusieurs révisions de ce principe, cette convention collective stipule aujourd'hui l'existence d'un crédit d'heures - égal à 21 fois le nombre de travailleurs de chaque entreprise - destiné à l'utilisation de formations d'au moins 300 heures, et fixe à 2% le nombre de travailleurs qui peut utiliser en même temps ce fonds. Cette clause, aujourd'hui présente dans presque toutes les conventions de branche, constitue un des acquis les plus importants issus des conventions collectives sectorielles.

Le secteur de la banque constitue, depuis 1992, un autre exemple du renforcement du rôle des partenaires sociaux dans le développement de la formation car, dans ce secteur, tous les salariés disposent aujourd'hui de quatre semaines d'adaptation - au lieu d'une seule semaine, prévue par la loi - et d'un crédit individuel de 15 heures de formation. Les contenus et les modalités de formation continue font l'objet de négociations au niveau d'entreprise.

Un troisième exemple de "bonne pratique" est celui de la création d'une structure commune (Formedil), financée par un fonds sectoriel calculé sur la base de 0,2% à 1% de la masse salariale, qui, parmi d'autres activités, assure de la formation à différents niveaux de qualification.

Ces trois cas ne représentent pas forcément la situation de l'ensemble des secteurs. Néanmoins, dans presque toutes les conventions de branche, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur l'égalité de chances, sur les droits accordés aux travailleurs-étudiants et sur l'échange d'informations visant l'action commune.

En ce qui concerne les négociations au niveau régional, les négociations n'ont comme résultat que des protocoles (*Protocolo d'intessa*) dont le but principal est la gestion des CFL.

Le niveau d'entreprise reste celui où la présence des actions concertées des partenaires sociaux est la plus faible. Les plans de formation étant volontaires et le système de relations industrielles, basé sur le principe du volontarisme, le rôle des syndicats reste le plus souvent réduit à l'information et, parfois, à la consultation car les employeurs considèrent qu'il s'agit d'un enjeu stratégique pour les entreprises.

5 OBSERVATIONS

L'accord national interprofessionnel du 20 janvier 1993 montre que les partenaires sociaux italiens désirent jouer, tous les deux, un rôle plus important dans la création d'un système national de formation continue, plus structuré, en particulier quant à l'analyse des besoins et à la certification professionnelle.

La législation publiée en 1993 a pris en considération une partie des propositions des partenaires sociaux, créant un fonds national pour la formation professionnelle et liant les partenaires sociaux à la formulation des politiques de reconversion et restructuration. Reste à voir quelles évolutions seront repérées dans les autres domaines.

Description faite par :

*António DORNELAS
et rédigée en Portugais.*

1 DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Au Luxembourg, la formation professionnelle continue est à la fois assurée par les partenaires sociaux (employeurs et salariés) et le gouvernement.

Les politiques conduites découlent des orientations définies au niveau tripartite (État, patronat, syndicats).

Les syndicats de salariés et les employeurs considèrent que la formation professionnelle est un élément essentiel de la gestion des ressources humaines. Cependant, syndicats et employeurs divergent sur les modalités de mise en oeuvre de la FPC.

Les syndicats plaident pour la mise en oeuvre d'un engagement minimal de la part de l'employeur en matière d'accès à la formation continue, de même qu'un cadre réglementaire minimal de la formation professionnelle au niveau national et communautaire alors que le patronat s'oppose à toute réglementation contraignante dans ce domaine. Les syndicats réclament des structures associant les travailleurs à l'élaboration et aux adaptations du plan de formation à l'intérieur des entreprises. En revanche, le patronat estime que les décisions quant à la gestion des ressources humaines sont de la seule responsabilité de l'employeur qui organise le travail.

Syndicats et employeurs ont également des vues divergentes concernant le droit individuel d'accès à la formation continue : selon les syndicats, le droit individuel permettrait au salarié de suivre une formation et d'obtenir les qualifications correspondant à ses besoins et pas nécessairement à ceux de l'entreprise.

2 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LÉGISLATION

Il n'y a pas, au Luxembourg, d'accords collectifs au niveau national interprofessionnel concernant la FPC. Les partenaires sociaux, au sein du conseil économique et social émettent des avis sur le cadre et les lignes directrices de la future réglementation de la FPC qui sera établie par le gouvernement.

La négociation à proprement parler a lieu soit au niveau de l'entreprise soit au niveau de la branche.

Il y a une obligation de négocier qui est imposée par la loi. Lorsqu'un syndicat le demande, l'employeur doit s'engager dans les négociations. La législation énumère les clauses que chaque accord doit contenir. Seuls les syndicats représentatifs au niveau national ont compétence pour conclure des accords collectifs. Toutefois, en pratique, les syndicats de branche et les syndicats d'entreprise peuvent participer aux négociations mais ils n'ont pas le droit de conclure des accords collectifs.

En principe, ce sont les employeurs qui décident des actions de formation. Certaines conventions collectives prévoient un droit d'accès partiel à la FPC. Certaines dispositions légales rendent un ensemble de formations sectoriellement obligatoires comme par exemple en matière d'hygiène et de sécurité ou encore, au niveau du secteur bancaire, la formation en matière de lutte contre le blanchiment d'argent.

3 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Au Luxembourg, les partenaires sociaux interviennent en matière de formation professionnelle essentiellement par le biais des chambres professionnelles. Ces dernières ont été investies par l'article 38 de la loi du 4 avril 1924 du droit et de la mission de veiller à l'enseignement professionnel. Cette mission a été confirmée à plusieurs reprises par les différentes lois portant sur la formation professionnelle continue.

Les chambres professionnelles sont les suivantes : la chambre des employés privés (salariés ayant le

statut d'employés), la chambre du travail (salariés ayant le statut d'ouvrier), la chambre des fonctionnaires et employés publics, la chambre d'agriculture (patrons du monde agricole, viti-vinicole et horticole), la chambre de commerce (patrons du commerce et de l'industrie), et la chambre des métiers (patrons du secteur artisanal).

Leur participation se fait à différents niveaux :

- au niveau de la politique nationale de formation professionnelle

Tout projet de loi ou de règlement ayant trait à la formation professionnelle avant d'être soumis aux instances législatives est présenté à l'avis des chambres professionnelles. Le gouvernement prend des décisions après avoir consulté les chambres professionnelles. Les chambres professionnelles sont également représentées dans un certain nombre d'institutions nationales ayant pour objet, entre autres, de conseiller le Ministre de l'Éducation nationale sur tous les aspects de l'enseignement scolaire et de la formation professionnelle. En plus de cette participation directe des chambres professionnelles, des représentants patronaux et syndicaux coopèrent dans d'autres instances nationales telles le Conseil Économique et Social et le Comité de Coordination Tripartite.

- au niveau de l'apprentissage

Les chambres professionnelles ont également des compétences légales très larges en matière d'apprentissage depuis 1929, date à laquelle l'apprentissage a été mis en oeuvre au Luxembourg. Ainsi, sur la base de l'arrêté grand-ducal du 8 Octobre 1945, elles déterminent avec l'office d'orientation professionnelle, les professions qui relèvent de l'apprentissage et la durée obligatoire de l'apprentissage. Cet arrêté leur confère de larges compétences et ainsi elles peuvent même octroyer ou retirer le droit de former des apprentis et fixer les conditions qu'une entreprise doit remplir pour pouvoir former des apprentis. Elles établissent les formules de contrats d'apprentissage, les programmes de formation en milieu de travail et les programmes de l'examen en fin d'apprentissage. En cas de résiliation du contrat d'apprentissage, leur accord est requis. Elles doivent en outre approuver la prorogation du contrat. Enfin, le contrôle et la surveillance de l'apprentissage leur sont confiés.

- au niveau de l'enseignement secondaire technique

Les chambres professionnelles sont également associées à la formation en milieu scolaire par leur implication au niveau de l'enseignement secondaire technique. Elles font partie des commissions de coordination et collaborent à l'élaboration des programmes de théorie professionnelle et de formation pratique.

- au niveau de la formation professionnelle continue des salariés

Les chambres professionnelles patronales et salariales ont joué un rôle essentiel en matière de promotion de la formation professionnelle continue des salariés qui dépendent d'elles. Elles organisent de nombreuses actions de formation à l'attention des responsables d'entreprises et des salariés.

4 THÈMES ET NIVEAUX DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Au niveau de la branche

Une négociation existe au niveau sectoriel. Le secteur bancaire a été un des premiers secteurs à développer la Formation Professionnelle Continue de façon systématique et à la régler par l'intermédiaire de la convention collective de travail.

L'accord collectif des banques du 20 Août 1991 prévoit qu'une formation organisée par l'Institut de Formation de l'Association des Banques et sanctionnée par un examen donne droit aux avantages suivants : un congé de formation d'un jour pour les candidats à l'examen, une prise en charge par l'employeur de 50% des frais d'inscription lors du paiement (en cas de réussite à l'examen, la charge incombe à 100% à l'employeur) et l'octroi d'un crédit d'heure. Cette modalité est considérée par les partenaires sociaux luxembourgeois comme une modalité de co-investissement.

Des accords existent également dans les secteurs des assurances, des garages (la convention collective déclarée d'obligation générale prévoit pour les salariés ayant suivi le cours de formation continue en auto-électricité et auto-électronique pour mécaniciens autos, une augmentation de 2% de leur salaire effectif sur présentation du diplôme obtenu) et de la sidérurgie (l'accord collectif prévoit un congé de formation spécial pour la participation aux actions de formations organisées en vue de l'amélioration des qualifications).

Au niveau de l'entreprise

Au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux sont présents au sein de la délégation du personnel, du comité mixte d'entreprise et de la représentation salariale aux conseils d'administration des grandes sociétés anonymes.

Dans le secteur de l'artisanat, du commerce et de l'industrie, certaines entreprises développent la formation professionnelle continue de leur personnel sans que celle-ci ne soit ancrée par voie conventionnelle.

5 OBSERVATIONS

Alors que le système de négociation collective est développé au Luxembourg (60% des salariés sont couverts par une convention collective), on constate qu'une faible part des accords collectifs contient des dispositions concernant la formation professionnelle. Les conventions collectives de branche (banque, sidérurgie et garages) couvrent, néanmoins, un nombre important de salariés.

Aucun accord collectif ne prévoit un droit général d'accès à la formation pour tout salarié. La participation aux actions de formation est encouragée mais la décision finale reste une prérogative du chef d'entreprise. Dans la majorité des cas, les accords stipulent que les coûts de formation seront payés par l'entreprise et que le salarié ne subira aucune perte de rémunération pour participation aux activités de formation pendant le temps de travail.

La question du co-investissement de la formation est au coeur des débats sur la future loi-cadre concernant l'organisation de la formation continue au Luxembourg qui devrait voir le jour prochainement. L'avis rendu le 8 décembre 1993 par le Conseil Économique et Social qui sert de base à l'élaboration de la loi-cadre laisse entrevoir les grandes orientations dégagées sur le co-investissement.

Description faite par :

*Raymond POUPARD
et rédigée en Français.*

1 DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Aux Pays-Bas, jusqu'aux années 1980, le Ministère de l'Enseignement et des Sciences disposait d'un monopole quasi complet en matière d'enseignement professionnel. Les partenaires sociaux jouaient un rôle de représentation dans l'administration des écoles de l'enseignement professionnel. Le système d'apprentissage était la seule exception, car les organisations patronales et syndicales ont toujours participé, dans une très large mesure, à sa mise en oeuvre.

Dans le cadre des efforts déployés en vue du redressement économique, l'enseignement professionnel est devenu, au début des années 1980, un thème central aux Pays Bas. Dans le même temps, les partenaires sociaux ont été impliqués dans le processus de prise de décisions et, notamment, dans la définition de la forme et du contenu de l'enseignement professionnel. Il a alors été jugé nécessaire d'orienter davantage l'enseignement professionnel vers les entreprises.

Le Gouvernement néerlandais considère que l'enseignement professionnel et la formation professionnelle post-initiale sont du ressort des employeurs. La politique de formation doit être menée au niveau de l'entreprise. Des accords doivent être passés au niveau des branches. Le rôle du Gouvernement doit se limiter à l'information, à l'identification des besoins, à la formation des droits et obligations et à la stimulation des partenaires sociaux.

Ainsi, depuis quelques années, un certain nombre d'accords tripartites relatifs à la formation professionnelle continue ont été signés entre le Gouvernement, les représentants des employeurs et des salariés. Ces accords ont été consignés dans les rapports du Conseil du Travail ("Stichting van de Arbeid") en 1986 et 1987, dans l'Accord Général de 1989 ("Gemeenschappelijk Beleidskader") et l'accord Rauwenhoff "travailler ensemble pour l'enseignement professionnel", qui s'ajoutent aux accords tripartites antérieurs.

L'Accord du Conseil du Travail passé entre le Gouvernement, les représentants des employeurs et les syndicats, intitulé "Ensemble pour l'emploi 1" de 1986, contient des recommandations relatives à la formation des salariés. Il préconise la conclusion d'accords de branche prévoyant une intensification de la formation des salariés. Les branches doivent, en outre, faciliter la négociation des plans de formation et leur révision régulière. Les activités de formation sont coordonnées à partir d'un point central et financées par des fonds, créés par les branches.

Le second accord "Ensemble pour l'emploi" de 1987, préconise la constitution de catalogues annuels des activités de formation par les branches et considère que les accords concernant le nombre de salariés, les catégories de salariés impliqués et le temps de travail consacré à la formation devraient être conclus en fonction des fonds et des moyens disponibles.

On note également des clauses relatives à la formation dans l'Accord Général de 1989. Dans ce dernier, il est recommandé de conclure des accords financiers relatifs aux efforts de formation communs dans le cas où les entreprises seraient dans l'impossibilité d'engager seules des actions de formation pour les salariés. Les parties s'accordent sur le fait qu'il est de l'intérêt de tous (travailleurs et entreprises) que les différences injustifiées en matière d'efforts de formation soient gommées.

2 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LÉGISLATION

Aux Pays-Bas, la formation continue des employés n'est pas encadrée par des lois et la responsabilité en incombe aux entreprises et aux secteurs industriels ; c'est pourquoi les accords collectifs concernant la formation professionnelle continue tiennent une place importante. Ils sont conclus au niveau des branches et au niveau de l'entreprise. A côté des accords collectifs formels, il existe d'autres accords, par exemple au niveau de l'entreprise, en collaboration avec les comités d'entreprise (ces accords ne sont pas forcément reconnus officiellement).

La négociation au niveau des entreprises reste, en ce qui concerne le nombre de salariés couverts, de peu d'importance. Elle concerne essentiellement les grandes entreprises.

Des clauses générales sur la formation professionnelle sont davantage incluses dans les accords de branche.

L'intervention de l'État, en formation continue, n'est prévue que pour les secteurs en difficulté et pour les petites et moyennes entreprises ainsi que pour certains groupes de travailleurs fragilisés dans leurs emplois.

3 LES RAPPORTS ENTRE DIALOGUE SOCIAL ET SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Compte tenu du transfert aux partenaires sociaux des responsabilités qui incombait par le passé à l'État, les syndicats néerlandais se sont activement engagés dans l'élaboration d'un système de formation professionnelle continue.

L'association des employeurs néerlandais considère que la formation professionnelle continue est essentiellement de la responsabilité individuelle des employeurs et des salariés mais accepte l'idée de la négociation collective. Elle est également favorable à ce que des financements soient mis en place et soient gérés conjointement.

4 THÈMES ET NIVEAUX DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Au niveau de la branche

La formation professionnelle continue est régie principalement par les conventions collectives aux Pays-Bas puisque 80 % des salariés sont "couverts" par des conventions collectives dans lesquelles sont contenues des clauses relatives à la formation continue ou à des mesures de soutien en faveur de l'emploi. Les branches professionnelles sont notamment le bâtiment, le textile, la métallurgie, les banques et les assurances, le commerce de détail, l'hôtellerie, la gastronomie, l'industrie alimentaire, les boissons ainsi que l'agriculture.

Les conventions collectives abordent différents thèmes tels la dualisation de la formation professionnelle continue, les rémunérations et la création de fonds de branche consacrés à la formation professionnelle continue.

La dualisation de la formation, mentionnée dans les conventions collectives, est actuellement à l'étude aux Pays-Bas. Il ne s'agit pas seulement d'introduire un système de formation initiale efficace dans les entre-

prises mais d'ouvrir la formation en alternance également aux adultes n'ayant pour le moment travaillé qu'en tant que manoeuvres dans les entreprises. L'instrument que sont les conventions collectives joue un rôle important, puisque dans certaines conventions collectives la limite d'âge pour entamer une formation, normalement de 27 ans, a été relevée pour permettre à des personnes plus âgées de suivre une formation en alternance.

La rémunération durant la formation continue dépend également des conventions collectives et ce non seulement dans la mesure où la rémunération durant la formation est négociée pour chaque secteur mais également parce que la journée de cours à l'école professionnelle est financée par l'entreprise. Il existe des différences entre les conventions collectives des secteurs, puisque parfois la rémunération de la formation porte sur cinq jours, alors que dans d'autres cas, elle ne porte que sur deux jours de formation passés dans l'entreprise.

Un instrument essentiel de financement de la formation continue aux Pays-Bas est constitué par les fonds alimentés par le patronat et gérés en commun par les partenaires sociaux. En effet, en 1989, 20 % des 97 accords de branche prévoient la création d'un fonds professionnel et 5 % des 64 accords d'entreprises mettent en place un tel fonds. Les autres chiffres mentionnent 54 accords collectifs comprenant des clauses concernant la création de tels fonds. Certains fonds sont spécifiques à la formation professionnelle, d'autres sont des fonds plus généraux qui concernent plus accessoirement la formation professionnelle continue.

La branche de la métallurgie et de l'électronique a créé en 1983 un fonds de formation et de développement : le " Fonds O+O".

La création du Fonds doit permettre aux secteurs d'être moins sensible aux fluctuations conjoncturelles, grâce au partage des coûts de formation. En conséquence, il y a toujours un nombre suffisant de nouveaux salariés formés et le niveau d'éducation des salariés actuels peut rester au moins au même niveau ou progresser. Le Fonds O+O se consacre donc au développement des salariés futurs et actuels en vue d'assurer les qualifications des salariés de la métallurgie et de l'électrotechnique.

Le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi ayant rendu la convention collective 1994-1996 de la branche électrométallurgie applicable à toutes les entreprises de la branche, même non-signataires de la convention, celle-ci est désormais applicable dans 1 500 entreprises employant un effectif total de 185 000 salariés. La convention collective stipule que les entreprises doivent verser au Fonds un pourcentage de 0,6 % de leur masse salariale. 0,3 % de ces sommes est consacré à des actions de formation professionnelle, 0,2 % à des actions de reconversion, de formation continue et de recyclage et 0,1 % à la mise en oeuvre d'actions de formation professionnelle complémentaire telles que mentionnées dans le règlement financier.

L'implication des partenaires sociaux au niveau des branches est donc réelle quant au financement de la formation professionnelle continue aux Pays-Bas.

Au niveau de l'entreprise

Au niveau des entreprises, les intérêts des salariés sont représentés par des "comités d'entreprise". D'après la loi néerlandaise, les comités d'entreprise ont une double mission : d'une part, les comités d'entreprise ont, dans l'intérêt général des entreprises et des salariés, un droit légal d'information, de consultation et le droit de discuter des questions principales touchant l'entreprise. D'autre part, les comités d'entreprise peuvent, dans le cas d'une différence d'opinion avec l'employeur, demander l'arbitrage par une commission paritaire de l'entreprise ou encore par une instance juridique.

Il existe un droit contraignant de co-décision dans le domaine de la formation professionnelle initiale. Pour les questions de formation continue, il y a un droit de consultation et d'initiative du comité d'entreprise (WOR, loi sur les comités d'entreprise, art. 23.3).

Les comités d'entreprise peuvent soumettre des propositions quant à la politique du personnel, ce qui peut englober des questions de qualifications. Ils ont la possibilité d'inciter le patronat à incorporer des accords sur la formation continue dans les conventions collectives. En outre, les comités d'entreprise peuvent faire examiner certaines décisions des employeurs par les tribunaux. Ils sont également responsables du contrôle de l'application pratique par les entreprises des conventions collectives négociées au niveau général. Les membres des comités d'entreprise portent une attention particulière aux possibilités offertes de formation continue. Ils ont droit à 5 jours de congé de formation rémunérés (art. 18 WOR). La formation continue des membres des comités d'entreprise est financée par une quote-part de 0,32 % de la masse salariale de chaque entreprise devant se doter, de par la loi, d'un comité d'entreprise.

Les syndicats signent également des accords collectifs au niveau de l'entreprise (surtout les grandes entreprises).

5**OBSERVATIONS**

On peut dire dans l'ensemble que les relations industrielles aux Pays-Bas sont fortement orientées vers les réglementations par conventions collectives. La place de la négociation collective relative à la formation professionnelle reste néanmoins encore modeste.

La négociation collective sur la formation professionnelle aux Pays-Bas est dépendante des fluctuations de l'économie et le taux de participation des entreprises à la formation est fortement liée à la négociation sur les salaires.

Description faite par :

Jean-Marie LUTTRINGER

et rédigée en français.

1 DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La fin de la dictature (1974) et l'adhésion du Portugal à la Communauté économique européenne (1986) sont à l'origine d'un nouveau contexte social et économique qui a lui-même suscité d'importants changements dans les relations industrielles et également dans le domaine de la formation professionnelle.

Une caractéristique importante de l'économie portugaise réside dans le fait que 70% des personnes qui ont un emploi travaillent pour les petites et moyennes entreprises.

La scolarité obligatoire est de 9 ans pour les élèves qui ont commencé l'école en 1987/88. Pour les autres, elle est de 6 ans.

En 1984, une loi fut publiée portant sur les principes de base de la formation professionnelle. Par conséquent, les systèmes de formation, de perfectionnement et d'enseignement en sont encore au stade des balbutiements.

Les négociations collectives portent rarement sur la formation professionnelle ou sur la formation professionnelle continue.

2 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LÉGISLATION

Les accords trilatéraux suivants, conclus entre le gouvernement et les partenaires sociaux, sont d'une importance particulière:

- L'accord économique social (AES), qui a été signé en octobre 1990 par le gouvernement, la confédération portugaise de l'industrie (*Confederação da Indústria Portuguesa* - CIP), la confédération portugaise du commerce (*Confederação da Comércio Português* - CCP) et par l'Union Générale des Travailleurs (*União Geral de Trabalhadores* - UGT).

- L'accord sur la politique de formation professionnelle (Acordo de Política de Formação Profissional - APFP), signé par le gouvernement, la fédération des agriculteurs du Portugal (*Confederação da Agricultura Portuguesa* - CAP), la CIP, la CCP, l'UGT et par la confédération générale intersyndicale nationale des travailleurs (*Confederação Geral dos Trabalhadores* - CGTP-IN). Cet accord établit, entre autres, le droit des ouvriers et de leurs représentants à être informés et consultés sur les programmes de formation, il favorise la coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux dans le domaine de la formation professionnelle et il les incite à aborder la formation professionnelle dans le cadre des négociations collectives.

Il existe plusieurs décrets-lois sur la formation professionnelle (1991), sur le pré-apprentissage (1991), sur l'apprentissage (1984 et amendements) et sur la certification professionnelle (1992).

Les confédérations patronales et syndicales jouent un important rôle consultatif dans les systèmes du pré-apprentissage et de l'apprentissage par le biais de la commission nationale de l'apprentissage, un organisme tripartite.

D'après la législation portugaise, l'investissement dans la formation continue n'est pas une obligation.

En règle générale, les entreprises fournissent des fonds pour la formation continue tandis que l'Etat finance la formation initiale. Tant les employeurs que les travailleurs contribuent au financement du système de formation en payant la TSU (taxe sociale unifiée), dont une partie est allouée à la formation professionnelle. La formation initiale est financée par les budgets alloués par un certain nombre de ministères; dans certains cas, elle est financée par l'entreprise et aussi par les stagiaires (apprentissage et enseignement professionnel).

Les partenaires sociaux jouent un rôle consultatif quant au contrôle de l'emploi des deniers publics et des recettes de la TSU, dans les institutions publiques les plus importantes (IRFP, l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle et IGFSS, l'Institut de gestion financière de la sécurité sociale).

3 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

De manière générale, les conventions collectives stipulent simplement les principes généraux applicables à la formation et ne spécifient pas la manière dont il faut informer ou consulter les représentants des travailleurs.

Par le biais de leurs propres organisations sectorielles, les partenaires sociaux participent avec le gouvernement à la définition, au développement et à la mise en application des politiques de formation. Ils participent également au système de reconnaissance et de certification des formations, à la mise en oeuvre d'actions de formation.

L'observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle (*Observatório do Emprego e Formação Profissional* - OEFP), une organisation tripartite constituée au titre de l'accord APFP, a été chargé de concevoir une méthode destinée à évaluer les besoins de formation et d'effectuer chaque année des enquêtes sur les initiatives de formation existantes pour comprendre ce que les chefs d'entreprise escomptent en termes de besoins de formation au cours des trois années suivantes.

Dans le domaine de la formation professionnelle continue, le rôle de l'Etat est moins important que dans le domaine de la formation initiale, étant donné que ce sont les entreprises qui jouent les principaux rôles en matière de formation professionnelle continue.

Jusqu'à la signature de l'accord APFP (1991), il n'existait aucun système intégré de certification et de reconnaissance des formations. Le système fait une distinction entre les certificats de formation et les certificats de qualification, des dispositions sont également prévues pour l'équivalence entre la formation initiale et la formation continue ainsi que pour la formation acquise essentiellement par l'expérience.

Aux termes de l'APFP (1991), un programme expérimental de bourses a été créé dans le but de permettre aux travailleurs de participer, dans certaines conditions, à des actions de formation tout en gardant leur contrat de travail et leur salaire de base.

L'AES (1990) a édicté un principe selon lequel les travailleurs ont le droit, conformément à des instruc-

tions déterminées, à un congé prolongé non rémunéré (qui ne peut être inférieur à 60 jours) afin de participer à des cours de formation.

4 THÈMES ET NIVEAUX DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Il y a de grandes différences entre les trois niveaux, à savoir national, sectoriel et de l'entreprise. Les accords nationaux comportent d'importants éléments contractuels tandis que les négociations consistent uniquement à fixer les lignes directrices que doit suivre la politique de formation professionnelle.

Au niveau sectoriel, les dispositions contenues dans les conventions collectives ne fixent souvent que des principes généraux.

Au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux participent peu à l'organisation de la formation continue.

Les accords AES et APFP ont établi le principe que les travailleurs et leurs représentants doivent être informés et consultés sur les programmes de formation mis en oeuvre par les entreprises.

Les partenaires sociaux sont représentés au sein du conseil d'administration de l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle (IRPF) et de la commission permanente de la certification professionnelle. Aux termes de la loi, la responsabilité du système global de reconnaissance est partagée par les trois parties concernées.

Les partenaires sociaux jouent également un rôle consultatif auprès de l'IEFP tant au niveau national qu'au niveau régional et d'autres structures régionales ainsi que dans les structures d'autres institutions publiques.

Seules les plus grandes entreprises organisent leurs propres programmes de formation. La formation est dispensée par des établissements de formation tant privés que publics ainsi que par les associations patronales et syndicales. Un certain nombre d'"écoles professionnelles" sont gérées financièrement par des associations patronales et/ou syndicales.

Les institutions publiques soutiennent tant techniquement que financièrement des efforts de formation fait par les secteurs qui rencontrent des difficultés particulières à s'insérer sur le marché du travail et par les travailleurs en général.

5 OBSERVATIONS

Les accords AES et APFP ont créé une assise solide pour la coopération entre les employeurs, les syndicats et l'État en matière de développement de la formation, de perfectionnement et d'enseignement. La participation des employeurs et des syndicats à ce processus s'étend jusqu'au niveau régional.

Description faite par :

*Grainne CREGAN
et rédigée en Anglais.*

1 DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le Royaume-Uni a toujours été davantage caractérisé par des accords volontaires que par des accords contractuels formels sur la formation professionnelle continue, contrairement à d'autres Etats européens. Depuis 1979, le rôle et l'influence des syndicats ont diminué de manière générale. Au Royaume-Uni, les consultations et les négociations collectives sur la formation sont largement répandues.

Au cours de la dernière décennie, l'Etat a joué un moindre rôle dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue : le niveau de formation en Grande-Bretagne n'a pas augmenté de manière significative et le taux de participation aux actions de formation professionnelle et continue ne correspond pas à celui de ses principaux concurrents industriels.

2 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LÉGISLATION

Les relations industrielles en Grande-Bretagne ne sont pas légalement contraignantes, par conséquent la représentation des salariés sur le lieu du travail ou dans le domaine des négociations collectives n'est pas réglementée. Il n'existe de réglementations juridiques que dans le domaine de droit du travail, du droit des contrats de travail et de la législation relative à la protection contre les licenciements.

3 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En 1988, le livre blanc "*Employment for the 1990s*" a identifié une faiblesse dans le système de formation, de formation continue et d'enseignement par comparaison avec les autres pays européens. En conséquence, le gouvernement a créé une division formation, entreprise et éducation au sein du ministère de l'Emploi, qui devait collaborer avec les conseils de formation et d'entreprise (TEC) et les organisations de formation industrielle (ITO) au développement de la formation professionnelle et de la formation continue. Les ministères de l'Education et de la Formation ont maintenant fusionné pour former un seul ministère. Le gouvernement a introduit, entre autres initiatives, le concept des qualifications professionnelles nationales.

Le Conseil national pour les qualifications professionnelles (NCVQ) a été créé en 1986 pour mettre au point un système national unifié de qualifications basées sur le travail. Le NCVQ accrédite les qualifications professionnelles nationales (NVQ) par rapport aux normes identifiées par les organismes de direction des industries (ILB) dirigés par les employeurs dans chaque industrie. Les qualifications professionnelles nationales sont basées sur des compétences plutôt que sur l'achèvement d'une formation et la priorité est accordée aux résultats plutôt qu'au processus.

Les syndicats ne sont pas toujours représentés dans les ILB mais la confédération des syndicats (TUC) collabore avec la confédération de l'industrie britannique (CBI) et le ministère de l'Education pour octroyer des prix nationaux pour la formation (*National Training Awards - NTA*) aux entreprises qui proposent des programmes de formation particulièrement efficaces. La TUC est également représentée au NCVQ.

Les syndicats s'intéressent au développement de larges qualifications professionnelles nationales offrant des compétences approfondies de niveau général, avancé, de surveillance et de direction.

Des nombreuses industries demandent une main-d'oeuvre de plus en plus qualifiée et recherchent la flexibilité par le biais de compétences multiples, en particulier dans le cas du génie civil et des produits chimiques. Dans le génie civil, le programme national pour le développement des compétences (*National Skills Development Scheme*) a été lancé en juin 1990 aux termes de l'accord national de la construction des ouvrages d'art (*National Agreement for the Engineering Construction Industry*) de 1990.

Dans le secteur de la construction, les syndicats sont représentés au niveau du conseil et dans toutes les commissions et les groupes de travail. La participation des syndicats aux questions de formation au niveau sectoriel de cette industrie a été très grande mais elle n'a pas été sans difficultés. Le système du prélèvement auprès des employeurs, qui a été abandonné dans les autres industries, a été maintenu dans la construction.

4 THÈMES ET NIVEAUX DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Au début des années 60, le tripartisme était incorporé dans de nouveaux accords de planification économique relevant du Conseil national du développement économique et des commissions du développement économique.

Depuis que le gouvernement conservateur a été élu en 1979, l'accent s'est déplacé du tripartisme et des dispositions statutaires relatives à la formation aux accords volontaires et aux accords conclus par les employeurs en matière de formation.

Pour les employeurs, le problème majeur est d'avoir une main-d'oeuvre ayant les compétences voulues pour se conformer aux objectifs de l'entreprise. Pour les salariés, la formation et la validation de cette formation représentent un moyen de faire reconnaître leurs qualifications et leurs compétences, ce qui devrait leur ouvrir la voie vers des salaires plus élevés, un travail plus satisfaisant, une plus grande sécurité de l'emploi et une mobilité accrue sur le marché de l'emploi. Les organisations représentatives, les associations patronales et les syndicats souscrivent aux objectifs des deux parties mais peuvent avoir chacune un ordre du jour plus étendu.

Aujourd'hui, la confédération des syndicats ou les différents syndicats ont le droit d'être consultés par les conseils de formation et d'entreprise (TEC) au niveau régional, où le principal thème de discussion est l'organisation des qualifications professionnelles nationales.

On peut détecter les premiers signes d'un changement d'orientation des syndicats en matière de formation dans les activités de plusieurs syndicats au cours de la deuxième moitié des années 80.

L'accent mis par la confédération de syndicats sur la formation s'est déplacé des niveaux nationaux et industriels au lieu de travail avec les propositions qu'elle a faite de créer une base statutaire pour la consultation des travailleurs en formant des commissions de formation sur le lieu du travail (WTCOM).

Des études effectuées au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise ont démontré que les employeurs étaient disposés à faire participer les syndicats aux discussions sur la formation, bien que les modalités de participation présente d'importantes différences en termes de niveau, de portée et de profondeur des négociations. Le niveau auquel les discussions sur la formation ont lieu est largement déterminé par le niveau des négociations collectives sur d'autres questions et par des facteurs tels que l'enclencheur dans laquelle on

discute de la formation, le nombre de personnes affiliées à des syndicats, les attitudes du patron, le volume de formation et le niveau de qualification de la main-d'oeuvre.

Il existe aussi dans certaines entreprises des instances locales de négociation telles que les comités d'entreprise ou les commissions conjointes de négociation ainsi que les commissions de la formation où l'on discute des questions de formation.

5 OBSERVATIONS

La charte sociale de 1989 comprenait l'intention d'assurer l'accès à la formation professionnelle à tous les salariés pendant la durée de leur vie de travail. Par la suite, le traité de Maastricht a défini de manière plus précise les devoirs de la Communauté européenne dans le domaine de la formation professionnelle mais les 12 Etats membres n'ont pas pu se mettre d'accord sur une politique sociale commune. En fin de compte, tous les membres, à l'exception du Royaume-Uni, sont parvenus à un accord visant à ajouter un protocole sur la politique sociale.

Description faite par :

*Grainne CREGAN
et rédigée en Anglais.*

1 DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La politique suédoise de l'emploi est une politique active visant le plein emploi. Elle donne la préférence au financement de programmes de formation continue permettant aux personnes formées d'accéder à un emploi.

La formation continue des adultes est composée de trois volets : l'instruction générale des adultes, la formation continue pour les demandeurs d'emploi visant le marché du travail et la formation continue en entreprise.

Les partenaires sociaux en Suède sont représentés par trois grandes organisations syndicales :

- La *Landorganisationen* (LO) regroupant principalement les ouvriers des secteurs publics et privés.
 - La *Tjänstemännens Centralorganisation* (TCO) regroupant les employés des secteurs publics et privés.
- La LO et la TCO sont affiliées à la Confédération Européenne des Syndicats.
- La *Sveriges Akademikers Centralorganisation* (SACO) qui regroupe des agents de l'État et délocalisés.

L'organisation patronale suédoise la plus importante et la plus puissante est le *Svenska Arbetsgivare Föreningen* (SAF) avec plus de 34 fédérations affiliées, trois autres organisations regroupent les employeurs de la fonction publique.

Le "*Joint Industrial Training Council*" est un comité paritaire créé par l'organisation syndicale LO et l'organisation patronale SAF. Il développe des activités en matière de formation professionnelle continue, favorise la collaboration bilatérale des partenaires sociaux et fournit des recommandations stratégiques concernant la Formation professionnelle continue. Ce comité paritaire coordonne les activités des "*Joint trade Committees*" qui sont les comités paritaires de la branche du commerce et qui ont pour but d'analyser les besoins de compétences dans ce secteur.

Durant six décennies de gouvernement social-démocrate (1932-1976, 1982-1991 et de nouveau depuis 1994), un tissu social dense et de multiples structures de codésision institutionnalisée se sont établies. Au cours des années 70 et 80, les relations industrielles en Suède fonctionnaient selon le principe d'autonomie des partenaires sociaux sans intervention étatique.

En 1992, la SAF (organisation patronale) a annoncé un changement de cap dans sa politique en quittant les commissions gouvernementales tripartites au niveau central et régional et en privilégiant la décentralisation et la négociation au niveau des entreprises.

2 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LÉGISLATION

En Suède, les partenaires sociaux par tradition jouent un rôle important dans le domaine de la formation professionnelle initiale et moindre dans celui de la formation professionnelle continue. Ce rôle n'est pas toujours inscrit dans la législation. Il résulte également d'accords collectifs.

Ainsi dans le secteur privé, un accord a été signé entre LO, la SAF et l'union des employés privés (PTK). Cet accord, d'ordre général, vise l'information et la formation des salariés sur l'organisation du travail et les nouvelles technologies dans le secteur de l'industrie. Il a entraîné la signature d'accords entre les par-

tenaires sociaux au niveau local. Ces accords contiennent des dispositions engageant les partenaires locaux à aider les salariés à faire face aux nouvelles demandes de qualification et de connaissances.

3 LES RAPPORTS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Au niveau de la politique nationale de formation professionnelle

La Suède a une longue tradition de formation des adultes, soutenue des décennies durant par l'Etat sous les gouvernements sociaux démocrates. La politique de l'emploi se fonde principalement sur des offres de formation professionnelle continue, financées par l'Etat. Les programmes offerts sont des programmes d'adaptation, de promotion dans la carrière et de réinsertion dans la vie active pour les demandeurs d'emploi. Ces programmes sont financés par les fonds publics liés à la politique de l'emploi.

Le programme "Komvux" a été introduit en 1968 et a pour objectif la formation des adultes souhaitant atteindre le niveau secondaire (formation initiale).

Le programme post secondaire "*Supplementary education*" permet à des adultes de suivre une formation en relation avec leur activité professionnelle ou ouverte sur d'autres activités dans des domaines tels que le tourisme et l'économie.

Un programme "*Labour Market Training*" permet aux demandeurs d'emploi de suivre une formation facilitant leur intégration dans les entreprises.

Ces programmes de formation peuvent être dispensés par divers organismes de formation. Le "AMU Group" (National Board of Employment Training and Technical Education) est un des ces organismes autonomes chargés de dispenser les formations subventionnées par l'État. Il possède 24 centres AMU décentralisés, dirigés par un conseil tripartite. Unités économiques indépendantes, les AMU travaillent en concurrence avec d'autres instituts dispensant des cours de formation continue selon les besoins du marché du travail régional.

Au niveau de la formation professionnelle continue des salariés

La formation professionnelle continue est organisée dans l'entreprise et financée par les employeurs qui décident des programmes de formation et de la participation des salariés à ces programmes. L'entreprise peut s'associer avec les universités, les collèges et les organismes de formation pour réaliser son programme de formation.

Depuis 1975, un droit individuel d'accès à la formation continue est garanti par la loi sur la mise en disponibilité pour la formation continue. Tous les salariés ayant travaillé six mois au moins pour le même employeur ou au moins douze mois au cours des deux dernières années ont la possibilité pour une durée indéterminée d'être libérés de leurs fonctions pour suivre des cours de formation professionnelle continue avec le droit de réintégrer l'entreprise. La loi garantit la liberté de choix en ce qui concerne le type de formation continue suivie. L'employeur doit recevoir la demande de congé six mois à l'avance. L'octroi de bourses ou de crédits doit être négocié au cas par cas avec l'employeur dans le cadre des programmes étatiques de soutien du marché du travail. La possibilité d'octroi d'un soutien financier dépend de la situation individuelle des salariés et de leurs qualifications professionnelles.

4 THÈMES ET NIVEAUX DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les partenaires sociaux souhaitent trouver de nouvelles stratégies, plus informelles. Ils se concentrent sur la formation continue en entreprise comme champ important d'intervention et souhaitent qu'un droit de codécision se développe notamment en ce qui concerne la définition des besoins, la planification et le financement des programmes de formation continue dans les entreprises. Cette approche prend en compte les nouvelles stratégies de management des entreprises qui accordent plus d'importance au développement des ressources humaines et qui visent à utiliser les compétences des salariés et également des délégués syndicaux pour trouver des solutions plus souples et plus décentralisées à leurs problèmes.

Au niveau de la branche

Il existe dans l'économie privée certaines dispositions ancrées dans des accords collectifs de niveau central ou sectoriel afférentes à la formation professionnelle continue.

Les négociations sectorielles entre les organisations patronales et les syndicats individuels ont remplacé peu à peu les négociations collectives centralisées qui s'appliquaient jusqu'alors à l'ensemble du territoire.

Des accords portant sur la formation ont été signés par des syndicats dépendant de l'organisation syndicale LO. Ainsi en 1984, un accord portant sur la formation professionnelle a été signé dans le secteur de l'électricité entre la fédération des employeurs (EA), l'association des électriciens suédois (SEF), l'association générale des employeurs (SAF) et l'union des salariés de la maintenance.

Les partenaires sociaux, en Suède, ont institué au niveau de la branche des organismes paritaires intervenant dans des domaines d'intérêts communs aux employeurs et aux salariés, tels la formation et la sécurité de l'emploi.

Le fonds SAF-MLO (TSL) a ainsi été institué en 1983 à la suite d'une négociation collective entre l'organisation patronale (SAF) et l'organisation syndicale (LO). Le fonds a pour objectif principal de garantir la sécurité de l'emploi des salariés. Il finance plusieurs programmes de formation pour différentes entreprises. Les projets financés visent à développer les qualifications et à améliorer la compétitivité des entreprises. 95 000 entreprises employant 1.1 million de salariés sont associés au fonds et paient une cotisation sur leur masse salariale brute annuelle dont le taux est fixé par la négociation collective. L'octroi d'une aide est décidé par le conseil d'administration du fonds qui est composé à part égale d'employeurs et de représentants des syndicats. Toute demande d'aide est soumise au fonds TSL de façon conjointe par les employeurs et les syndicats aussi bien au niveau local que régional, qui doivent ensuite veiller à la mise en oeuvre effective des actions de formation financées.

Au niveau de l'entreprise

La représentation des intérêts des travailleurs suédois se fait par l'intermédiaire de délégués syndicaux dans les entreprises (*facklig förtroendeman*) dont le rôle a été défini en 1974 dans une loi sur le statut des délégués syndicaux. Ils disposent de droits d'information et de négociation pour toutes les questions relatives à la production, aux conditions de travail, et à la situation du personnel. Ils sont consultés sur la situation financière de l'entreprise. Les organisations syndicales, mènent également des négociations salariales complémentaires aux conventions collectives centrales ou sectorielles au niveau de l'entreprise.

La formation continue, les politiques de gestion du personnel, ainsi que l'amélioration des conditions de travail font de plus en plus souvent l'objet de discussions au niveau des entreprises.

5 OBSERVATIONS

Les partenaires sociaux suédois considèrent que le système de formation professionnelle initiale, ainsi que la formation professionnelle, liée à la politique active de l'emploi, sont satisfaisants. Ils souhaitent acquérir une meilleure maîtrise de la formation professionnelle continue, mise en oeuvre par les entreprises, en vue de l'accroissement de la qualification et de la compétitivité.

La dénonciation, en 1992, par la SAF de la gestion tripartite n'a pas pour autant interrompu toute forme de Dialogue social informel entre partenaires sociaux. Les discussions sont en cours sur la mobilisation des salariés et sur la manière de rendre plus flexible l'offre de formation. Le Dialogue social se poursuit, également, au niveau des branches professionnelles (Ex. : Industries graphiques sur le co-investissement).

Description faite par :

*Jean-Marie LUTTRINGER
et rédigée en Français.*