

## DOCUMENT D'ORIENTATION DE LA FSESP

### L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE POUR TOUS

#### 1. Introduction

Ce document d'orientation traite de quelques éléments clés du dialogue social relatif à l'apprentissage tout au long de la vie aux niveaux local, régional, national et européen. Il porte sur les rapports fondamentaux existant entre l'apprentissage tout au long de la vie et l'emploi, la restructuration du service public et l'égalité des chances.

Il sera question dans les pages qui suivent du rôle que joue l'apprentissage tout au long de la vie pour les syndicats de la fonction publique dans les domaines suivants :

- L'apprentissage tout au long de la vie et le contexte européen
- La négociation collective et le dialogue social
- Le défi de la qualité des services publics
- Emploi et employabilité
- Temps de travail et temps d'apprentissage
- Organisation du travail et organismes d'apprentissage
- Egalité des chances
- Elargissement
- Etendre la participation à l'apprentissage et ouvrir l'accès à tous
- L'innovation dans l'enseignement et l'apprentissage et la valorisation des compétences
- Ressources, droits et responsabilités
- Education et formation syndicales
- Recommandations

L'apprentissage tout au long de la vie englobe l'apprentissage formel et informel à tous les stades de la vie d'un individu. Il doit être considéré au sens le plus large comme un apport à :

- La croissance économique et à la progression de l'emploi, par la création d'emplois, l'employabilité et le développement économique, plus particulièrement dans le cadre de la société de l'information.
- Des services publics transparents, accessibles, de grande qualité et axés sur le citoyen.
- De nouvelles formes d'organisation du travail et des modalités du temps de travail liées à une culture de l'apprentissage.
- L'apprentissage, aux capacités et aux compétences de l'individu.
- La promotion et l'épanouissement de l'individu.
- L'égalité des chances entre hommes et femmes.
- Une citoyenneté active, un développement communautaire et une démocratie participative.
- L'insertion sociale et la cohésion sociale, économique et territoriale.

L'apprentissage tout au long de la vie est un élément important d'une stratégie de négociation collective coordonnée dans les services publics et du modèle social européen. Il constitue une pierre angulaire des services publics de qualité, d'un travail de qualité, des droits syndicaux, de l'égalité entre hommes et femmes et d'une Europe des citoyens. La

volonté d'instaurer un apprentissage tout au long de la vie est réaffirmée dans la Charte européenne des services publics<sup>1</sup>, les conclusions de l'Assemblée générale 2000 de la FSESP<sup>2</sup>, les politiques arrêtées par la FSESP en matière de négociation collective<sup>3</sup>, de durée du travail<sup>4</sup> et d'égalité entre les sexes<sup>5</sup>.

La FSESP est convaincue que de nouvelles approches de l'apprentissage et des innovations s'imposent pour que l'apprentissage tout au long de la vie puisse remédier efficacement au chômage, aux déficits de qualifications et aux inadéquations dont souffre le marché du travail, aux problèmes de développement des compétences et des qualifications, aux inégalités sociales et régionales, à la pauvreté et à l'exclusion sociale.

La société de l'information comporte beaucoup de nouvelles possibilités et de défis pour les services publics. Elle offre surtout de nombreuses possibilités de transformer les services publics par le truchement du cybergouvernement<sup>6</sup>. Il est impératif que chacun, qu'il travaille ou non, ait accès aux qualifications et au savoir requis pour participer à la société de l'information. Il est particulièrement important que ces possibilités s'offrent aux jeunes travailleurs ainsi qu'aux travailleurs plus âgés, aux femmes comme aux hommes, aux travailleurs qualifiés ou non.

## **2. L'apprentissage tout au long de la vie dans le contexte européen**

L'apprentissage tout au long de la vie figure maintenant en bonne place dans les Directives européennes pour l'emploi ainsi que dans la stratégie européenne de lutte contre l'exclusion sociale. Il était au centre du Conseil européen de Lisbonne dont l'objectif était de "renforcer l'emploi, la réforme économique et la cohésion sociale en tant qu'élément d'une économie fondée sur le savoir" dans le cadre d'une "croissance économique durable, d'une multiplication des emplois de qualité et d'une cohésion sociale accrue."

Depuis, les conclusions du Sommet de Nice, l'adoption d'un nouvel Agenda pour la politique sociale, les recommandations du Conseil européen de Stockholm et l'importance accordée à l'apprentissage tout au long de la vie par le Sommet de Barcelone (mars 2002) ont souligné l'importance d'une stratégie européenne en matière d'apprentissage tout au long de la vie.

Le Mémoire de la Commission européenne sur l'apprentissage tout au long de la vie<sup>7</sup> constitue un tremplin majeur pour cette stratégie européenne de l'apprentissage tout au long de la vie et la FSESP se félicite de son principe de base qui veut que l'apprentissage tout au long de la vie soit une "composante essentielle du modèle social européen". L'adoption de la Communication<sup>8</sup> de la Commission européenne relative à une zone européenne de l'apprentissage tout au long de la vie présentée au Conseil européen de Barcelone souligne

---

<sup>1</sup> Dans l'intérêt du public : Des services publics pour les Européens, Charte des services publics de la CES

<sup>2</sup> 6<sup>e</sup> Assemblée générale, Lisbonne, 2000.

<sup>3</sup> Les syndicats de la fonction publique et la négociation collective dans un environnement européen, 2000

<sup>4</sup> Une politique active du temps de travail : pour l'emploi, la maîtrise du temps et l'égalité des chances, 2000

<sup>5</sup> Politique relative à l'égalité des chances, 2000

<sup>6</sup> Voir, par exemple, le plan d'action de la Commission européenne pour l'e-gouvernement : [http://europa.eu.int/information\\_society/eeurope/action\\_plan/egov/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/information_society/eeurope/action_plan/egov/index_en.htm)

<sup>7</sup> Mémoire sur l'apprentissage tout au long de la vie", SEC (2000) 1832, Bruxelles

<sup>8</sup> "Faire d'une zone européenne de l'apprentissage tout au long de la vie une réalité", Communication de la Commission, novembre 2001

également l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie pour la compétitivité européenne.

La FSESP est persuadée que la mise en œuvre de cette stratégie exige une action mieux concertée et coordonnée aux niveaux local, régional, national et européen ainsi que des droits et des responsabilités bien définis, l'affectation de nouvelles ressources, de nouvelles méthodes d'apprentissage dans un cadre propice à l'élargissement de la participation. Cela implique d'assurer l'accès de l'apprentissage tout au long de la vie à tous, de créer des partenariats locaux pour l'apprentissage, une meilleure coordination entre les organismes publics et les ministères, ainsi qu'une coopération et un partenariat entre les partenaires sociaux aux niveaux local, régional, national et européen.

### **3. La négociation collective, le dialogue social et l'apprentissage tout au long de la vie**

La FSESP est persuadée que l'apprentissage tout au long de la vie doit constituer un élément d'une approche coordonnée de la négociation collective aux niveaux local, régional, national et européen, laquelle est déterminante s'agissant de l'offre de services publics de qualité. C'est ce que confirment la résolution adoptée par le Congrès de la CES relative à un système européen de relations du travail, la politique adoptée par la FSESP en matière de négociation collective et l'évolution vers une coordination plus étroite de la négociation collective dans le cadre de l'initiative Doom.<sup>9</sup>

La FSESP se félicite de l'importance qu'accorde le Mémoire de la Commission sur l'apprentissage tout au long de la vie au rôle des partenaires sociaux, en particulier lorsqu'il s'agit de l'élaboration d'accords-cadres sur la question et de la négociation d'aménagements du travail permettant de consacrer du temps à l'apprentissage. La FSESP se félicite également des quatre priorités arrêtées par les partenaires sociaux au niveau européen dans le contexte du "Cadre d'actions pour le développement tout au long de la vie des compétences et qualifications". Ces priorités sont :

- l'identification et l'anticipation des besoins de compétences et de qualifications;
- la reconnaissance et la validation des compétences et qualifications;
- l'information, l'accompagnement et l'orientation;
- les ressources.

Il y a lieu de renforcer le rôle de l'apprentissage tout au long de la vie par le biais du dialogue social. Cela implique aussi de rechercher la mise en place d'un dialogue social au niveau européen et la constitution de structures patronales européennes capables de se doter de structures de négociation autonomes. Le développement d'un dialogue social européen dans les services publics revêt une grande importance pour les initiatives touchant à l'apprentissage tout au long de la vie.

S'agissant de l'administration locale et régionale, la FSESP et la Plate-forme des employeurs du CCRE ont souligné l'importance de la formation et de l'enseignement professionnels. Dans leur Déclaration commune sur l'emploi de 1997, elles insistaient sur le fait qu'il est important "de mieux cibler les systèmes d'éducation et de formation afin de répondre à l'évolution des besoins de qualifications sur le marché du travail". De même, la Déclaration commune sur la modernisation des services publics de 1996 soulignait l'importance de la coopération dans le domaine de la formation professionnelle, celle-ci "pouvant avoir des

---

<sup>9</sup> L'initiative Doom porte sur une coordination transnationale entre les syndicats des Pays-Bas, d'Allemagne et de Belgique.

effets positifs sur l'emploi". La Déclaration commune sur l'égalité des chances de 1998 reconnaissait par ailleurs l'importance de l'égalité des chances pour la formation et le développement.

Pour leur part, les partenaires sociaux du secteur de l'électricité ont eux aussi réaffirmé l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie. EUROLECTRIC, l'EMCEF et la FSESP ont signé, en 2000, une déclaration commune destinée à favoriser le dialogue social au niveau européen. Un de leurs quatre domaines d'action privilégiés est l'apprentissage tout au long de la vie. Ce document affirme que les partenaires sociaux :

étudieront les bonnes pratiques en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de redéploiement du personnel et étudieront les conditions dans lesquelles l'apprentissage tout au long de la vie peut contribuer à un emploi sûr et qualifié en mettant sur pied, au sein du Comité du dialogue sectoriel, un Groupe de travail à cet effet.

Ce Groupe de travail réalise actuellement un projet d'étude des pratiques en cours dans l'apprentissage tout au long de la vie dans le secteur de l'électricité. Un questionnaire a été envoyé afin de recueillir des informations sur les qualifications et les thèmes de la formation ayant une incidence sur la compétitivité dans le secteur de l'électricité en Europe. Ce projet permettra aux partenaires sociaux de mieux comprendre l'évolution du secteur et d'adopter des mesures adéquates concernant l'apprentissage tout au long de la vie.

#### **4. Le défi de la qualité des services publics**

L'offre de services publics de qualité aux citoyens européens est de plus en plus exposée à des tensions résultant de la libéralisation, la déréglementation et la privatisation. Par ailleurs, les pouvoirs publics nationaux, régionaux et locaux ainsi que les usagers et les citoyens réclament une meilleure qualité, un plus large accès et une transparence accrue des services. Cela suppose notamment de répondre à des besoins nouveaux et insatisfaits, de mettre en place de nouvelles formes d'organisation du travail, de lancer des initiatives en matière de création d'emplois et de poursuivre le changement.

Les travailleurs des services publics sont confrontés à des pressions accrues au travail et dans un environnement en pleine mutation et extrêmement contraignant; c'est pourquoi il faut faciliter l'accès à de nouvelles compétences et qualifications par le biais de l'apprentissage. L'avènement du cybergouvernement exige lui aussi des travailleurs de nouvelles qualifications et davantage de compétences dans les technologies de l'information et de la communication. C'est d'autant plus important que les travailleurs sont supposés assumer de nouvelles responsabilités et que les activités des pouvoirs publics sont de plus en plus coordonnées et interfonctionnelles.

C'est pour cet ensemble de raisons que les services publics et leurs travailleurs peuvent mettre à profit un environnement et une culture de l'apprentissage tout au long de la vie pour se développer dans un sens positif. Cette notion inclut une série d'initiatives qui valorisent l'apprentissage en tant qu'élément essentiel de la vie professionnelle, qu'il s'agisse du développement des compétences individuelles ou du concept d'une organisation de l'apprentissage.

En 1996, la Déclaration commune de la FSESP et du CCRE sur la modernisation des services publics stipulait que :

*"... Compléter avec le texte original ..."*

## 5. Emploi et employabilité

L'apprentissage tout au long de la vie revêt une grande importance du point de vue de l'employabilité, de la création d'emplois et de la cohésion territoriale; il est aussi au centre des Directives européennes sur l'emploi.

La FSESP est persuadée qu'une politique européenne de l'emploi efficace et active doit comporter la reconnaissance de la contribution des services publics à l'emploi ainsi que l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie pour les Directives européennes sur l'emploi et les Pactes pour l'emploi. La FSESP se félicite des engagements pris en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie dans le cadre des Directives sur l'emploi de 2002, notamment du rôle des partenaires sociaux, de l'adoption de mesures visant à améliorer l'éducation et la formation des adultes et de la définition, au niveau des Etats membres, d'objectifs en matière d'investissement dans les ressources humaines, l'éducation et la formation.

Les Directives européennes sur l'emploi de 2002 stipulent que :

Les Etats membres doivent se doter de stratégies globales et cohérentes en matière d'apprentissage tout au long de la vie afin d'aider les individus à acquérir ou mettre à niveau les qualifications requises pour pouvoir s'adapter aux changements économiques et sociaux tout au long de leur cycle de vie. Ces stratégies doivent plus particulièrement porter sur le développement des systèmes d'enseignement primaire, secondaire et supérieur, la formation continue et le perfectionnement professionnel des jeunes et des adultes afin de leur permettre d'accroître leur employabilité, leurs facultés d'adaptation et leurs qualifications ainsi que leur participation à la société du savoir. Ces stratégies devraient énoncer les responsabilités respectives des pouvoirs publics, des entreprises, des partenaires sociaux et des particuliers ainsi que le rôle attendu de la société civile pour contribuer à l'avènement d'une société du savoir. Dans cette optique, les partenaires sociaux sont invités à négocier et convenir de mesures visant à améliorer le perfectionnement et la formation continue des adultes afin d'améliorer les facultés d'adaptation des travailleurs et la compétitivité des entreprises. Pour ce faire, les Etats membres devraient arrêter des objectifs nationaux en matière d'augmentation des investissements en ressources humaines et de participation au perfectionnement et à la formation continue (qu'ils soient formels ou informels); ils devraient aussi vérifier régulièrement les progrès réalisés.

Comme nous l'avons déjà expliqué, la restructuration du service public et l'avènement de la société de l'information sont étroitement liés. Ce fait est fort important pour l'impact de l'organisation du travail, la description des tâches et l'évolution des compétences et qualifications des travailleurs. L'apprentissage tout au long de la vie pèsera d'un poids fondamental sur l'aptitude des organismes de service public à s'adapter à de nouveaux et complexes défis.

Par conséquent, il est important que l'apprentissage tout au long de la vie soit assorti de garanties au niveau européen afin d'en assurer l'accès et de le rendre possible par des congés d'éducation.

## 6. Temps de travail et temps d'apprentissage

L'apprentissage tout au long de la vie est inextricablement lié à l'organisation du temps de travail, et notamment à l'accès à la formation permanente et au recyclage, à la formation spécialisée axée sur la promotion professionnelle des travailleurs non qualifiés, l'amélioration des compétences et l'apprentissage en cours d'emploi. Des approches innovatrices du

temps de travail peuvent être conçues pour mieux répondre à ces nécessités. C'est pourquoi la FSESP tient à souligner l'importance du facteur "temps" en tant que ressource de l'apprentissage.

Les recherches effectuées par la FSESP sur le thème du temps de travail<sup>10</sup> ont également montré que l'apprentissage tout au long de la vie est un élément essentiel de l'évolution de la durée du travail :

... compte tenu de l'accélération du changement et de l'utilisation croissante des nouvelles technologies dans les services publics, les politiques relatives au congé-éducation et à l'apprentissage tout au long de la vie ont acquis une importance cruciale pour permettre aux travailleurs de ce secteur de s'adapter et de rehausser leurs niveaux de qualification. Bien que les approches diffèrent d'un pays européen à l'autre, l'obtention de droits à un allongement des congés d'éducation ou de formation est devenu un élément de plus en plus important de la politique du temps de travail, faisant parfois office de moyen de pression et de compromis face aux préférences affichées par les employeurs pour la flexibilité du temps de travail et permettant de s'adapter à l'évolution des exigences du marché du travail.

Il en va de même de la Déclaration de principes de la FSESP sur le temps de travail<sup>11</sup> qui prône "... un modèle d'apprentissage tout au long de la vie, d'accès permanent à la formation professionnelle, de promotion professionnelle et de possibilités de congés. De meilleures facultés d'adaptation au travail exigent une nouvelle dynamique de la formation et du recyclage des travailleurs".

Il faut encourager par des mesures actives la réduction du temps de travail, la durée de travail flexible et des régimes de congés afin de garantir l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie.

Des niveaux d'effectifs suffisants doivent être prévus pour compenser les réductions du temps de travail et les congés accordés aux fins d'apprentissage. Il est essentiel que tous les salariés puissent disposer de temps pour l'apprentissage, que celui-ci prenne la forme d'un apprentissage en cours d'emploi ou d'une mise en congé à des fins d'éducation et de formation.

Il faut que les employeurs reconnaissent que le temps consacré à l'apprentissage est une condition préalable à l'avènement d'une culture de l'apprentissage dans les organisations. Il incombe aux partenaires sociaux de négocier un équilibre entre temps de travail et temps d'apprentissage.

On peut citer plusieurs exemples :

- Les crédits d'heures pour les travailleurs dont les heures supplémentaires sont portées au crédit d'un compte dans lequel il peuvent puiser à des fins de congé ou de formation.
- Des systèmes de rotation des postes qui contribueraient à lutter contre le chômage.
- Des régimes de congés permettant aux travailleurs de prendre jusqu'à une année de congé afin de suivre un programme d'enseignement ou de formation.
- La négociation d'un nombre déterminé d'heures d'apprentissage ou de formation auxquelles les salariés ont droit. Celles-ci peuvent ou non être en rapport avec le travail

---

<sup>10</sup> La durée du travail en Europe : Une politique européenne du temps de travail dans les services publics, 2000, par Jane Pillingier, ISE/FSESP, Bruxelles

<sup>11</sup> Déclaration de principes de la FSESP : Une politique active du temps de travail : pour l'emploi, la maîtrise du temps et l'égalité des chances, 2000

ou les qualifications. Il faut que le temps de formation s'inscrive dans un cadre plus vaste de gestion des ressources humaines.

- Des comptes d'apprentissage individuels financés par les employeurs, l'Etat et les particuliers.
- Des congés d'éducation et de formation subventionnés.

Il faudrait aussi que les efforts déployés par les employeurs pour assurer un apprentissage tout au long de la vie reçoivent un soutien, par exemple par le biais d'allégements fiscaux ou d'un accès à des aides publiques destinées à des projets pilotes dans le domaine de l'apprentissage.

## **7. Organisation du travail et organismes d'apprentissage**

Les nouvelles formes d'organisation du travail qui s'instaurent dans les services publics sont le résultat de la décentralisation, de pressions réclamant davantage d'efficacité et de réactivité, de nouvelles techniques de management et d'une complexité accrue des tâches et des responsabilités. Celles-ci se sont traduites par de nouvelles méthodes de travail, notamment par le travail en équipe et la polyvalence.

Face à ces défis, beaucoup d'organisations de service public se muent en des organismes d'apprentissage afin d'être en mesure de s'adapter et de réagir positivement au changement, aux nouvelles situations et de répondre aux besoins en faisant montre d'une plus grande flexibilité. Les organismes d'apprentissage peuvent contribuer à développer une culture de l'apprentissage qui motive et soutienne les travailleurs et reconnaisse leur valeur.

Cela signifie que les changements apportés à l'organisation du travail doivent être en rapport étroit avec l'identification et l'analyse des besoins en matière de formation et de qualifications, tant du point de vue du travailleur (par le biais de plans d'apprentissage et de formation individuels) que de celui de l'organisation (par le biais d'analyses des besoins de formation et d'audits de formation).

A la base, il faut que les organisations de service public soient en mesure d'apporter un soutien actif au développement des qualifications et de la carrière des travailleurs afin que ceux-ci puissent contribuer à rehausser la qualité des services et à répondre à l'attente des usagers et des clients. C'est là un point positif pour les travailleurs comme pour les organisations.

L'adaptation de l'organisation du travail et la création d'organismes d'apprentissage doivent se faire en partenariat avec les organisations syndicales. Les meilleurs exemples d'organismes d'apprentissage existant en Europe sont ceux qui ont créé à cet effet des partenariats au niveau du lieu de travail.

## **8. Egalité des chances**

La FSESP est convaincue qu'une société qui attache du prix à l'égalité entre hommes et femmes et milite pour celle-ci doit aussi accorder aux femmes le même accès à la promotion, à la formation et à l'apprentissage qu'aux hommes.

L'apprentissage tout au long de la vie compte énormément pour le développement des qualifications et de la carrière des femmes qui n'ont pas bénéficié des possibilités d'enseignement et de formation à cause de leurs responsabilités ménagères ou familiales. Il est aussi une arme dans la lutte visant à combler l'écart salarial entre les sexes en ce qu'il ouvre aux femmes l'accès à des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés. Une approche large et innovatrice de l'apprentissage tout au long de la vie permet aussi de revaloriser l'apprentissage en cours d'emploi ou apprentissage par l'expérience, plus répandu chez les femmes, et, de ce fait, de revaloriser leur travail.

Le partage du travail et des responsabilités familiales est le fondement de l'égalité des sexes; il peut aussi faciliter l'accès des femmes à l'apprentissage tout au long de la vie en les libérant d'une partie de leurs contraintes, ce que peuvent aussi contribuer à faire les programmes de congés, de pauses-carrière, de réduction du temps de travail et de flexibilité de la durée du travail, tant pour les femmes que pour les hommes.

C'est ce que confirme la Déclaration commune de la Plate-forme des employeurs du CCRE et de la FSESP sur l'égalité des chances lorsqu'elle recommande de :

Encourager et favoriser la mise en place d'une formation et d'un développement flexibles afin de mettre à profit et d'optimiser le potentiel de tous les salariés indépendamment de la catégorie d'emploi ou des responsabilités familiales. A ce propos, la mise au point de programmes d'éducation et de formation professionnelles aurait un grand rôle à jouer.

## **9. Elargissement**

Le processus d'élargissement est porteur de défis considérables pour les syndicats comme pour les organisations de service public. L'apprentissage tout au long de la vie peut aider à affronter ce processus de transition en faisant en sorte que les changements économiques et sociaux s'inscrivent dans un contexte socialement équilibré.

Un séminaire organisé par la FSESP et la CEEC en octobre 2001 a mis en lumière les gigantesques changements structurels survenus dans l'administration locale et centrale. Il s'agit notamment des changements apportés aux pratiques de travail, de la décentralisation et de la privatisation des services et d'une absence de structures de négociation collective. Les participants ont souligné l'importance vitale de l'apprentissage tout au long de la vie dans ce processus de changement.

L'Union européenne doit apporter son aide aux initiatives visant à promouvoir de nouvelles formes d'investissement et d'innovation dans l'apprentissage tout au long de la vie dans les services publics des pays candidats à l'adhésion, afin de faciliter cette transition.

## **10. Etendre la participation à l'apprentissage et ouvrir l'accès à tous**

Etendre la participation des groupes exclus à l'apprentissage et ouvrir son accès à tous nécessite un effort de réflexion et d'imagination sur les moyens d'utiliser de manière plus productive les ressources existantes, de concevoir de nouvelles méthodologies d'apprentissage et de dégager de nouvelles ressources et de nouveaux investissements.

Sur le lieu de travail, cela implique de faire en sorte que tous les travailleurs aient accès à l'apprentissage tout au long de la vie, y compris les travailleurs âgés, les femmes, les travailleurs non ou peu qualifiés, les travailleurs handicapés, les travailleurs migrants ou

membres de minorités ethniques et ceux dépourvus de compétences. Les avantages de l'apprentissage tout au long de la vie doivent aussi bénéficier aux travailleurs à temps partiel, temporaires ou contractuels.

L'apprentissage ne doit pas être uniquement dispensé sur le lieu de travail, il doit aussi l'être dans les communautés locales en tant que partie intégrante du développement économique et social local. Les centres d'apprentissage local pourraient travailler en partenariat avec des écoles, des employeurs du lieu et d'autres organismes locaux afin de favoriser une culture de l'apprentissage local.

## **11. L'innovation dans l'enseignement et l'apprentissage et la valorisation des compétences**

Dans l'enseignement et l'apprentissage, l'innovation est un atout essentiel d'une stratégie globale de l'apprentissage tout au long de la vie qui ouvre l'accès et élargit la participation à tous. Un facteur déterminant pour garantir l'accès de tous à l'apprentissage tout au long de la vie réside dans la manière dont l'apprentissage est dispensé, que celui-ci soit formel ou informel. Cela pose la question de la reconnaissance accordée à l'apprentissage qui ne sera pas sans influence sur la perception qu'en auront les employeurs. Parallèlement à l'homologation et la validation officielles de l'apprentissage, il faudra aussi valoriser l'apprentissage dans tous les contextes, notamment par :

- la validation des acquis et de l'apprentissage par l'expérience, de telle manière que l'expérience et l'apprentissage (formel et informel) préalables soient reconnus et valorisés.
- la transférabilité et la reconnaissance des qualifications.
- l'évaluation et la reconnaissance (et la validation) de l'apprentissage informel sur le lieu de travail ou dans la communauté, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés.

Cela exige davantage de coordination entre les différents prestataires afin d'éviter toute rupture entre l'apprentissage dispensé à l'école, au travail, dans la communauté et les autres formes d'apprentissage formel, mais aussi des approches, des filières et des transitions plus flexibles entre les différentes offres d'enseignement et de formation, par exemple entre les écoles, les collèges, les universités, les lieux de travail et les prestataires de formation professionnelle. Cela peut se faire à condition d'assouplir les systèmes de validation et d'élaborer des systèmes d'apprentissage modulaires.

Les nouvelles méthodes d'apprentissage en ligne et d'apprentissage à distance comportent aussi de nouveaux défis pour les prestataires en termes de qualité de l'apprentissage, de choix de la méthodologie, de qualifications des instructeurs et des formateurs et d'infrastructure technologique. Il faut avant tout assurer une formation aux compétences et qualifications de base, notamment dans les TIC, mais aussi des qualifications et un apprentissage plus spécialisés.

Dans les services publics, cela peut impliquer de reconnaître les qualifications préexistantes des travailleurs en place, par exemple des qualifications sous-évaluées des femmes dans le secteur des soins. Cela permettrait aussi de souligner l'importance du développement des qualifications et des compétences dans des domaines où l'absence de possibilités de formation et de développement a maintenu les salaires à un niveau peu élevé.

## 12. Ressources, droits et responsabilités

La charge du financement de l'apprentissage tout au long de la vie doit incomber à l'Etat et aux employeurs, et pas au travailleur. L'investissement dans l'apprentissage tout au long de la vie est un investissement dans les ressources humaines et doit donc être financé par la collectivité. Toutefois, cela ne veut pas dire que l'individu n'est pas responsable de son propre apprentissage.

La FSESP appuie les efforts visant à renforcer la motivation individuelle et la responsabilité de l'apprentissage, par exemple par le biais des comptes d'apprentissage individuels, et qui constitue un aboutissement d'une culture de l'apprentissage. En revanche, la FSESP reconnaît aussi l'importance des initiatives visant à ouvrir l'apprentissage à tous. Celles-ci exigent des ressources et des investissements ainsi que des méthodes didactiques accessibles et intégrantes. Telles sont les responsabilités incombant aux pouvoirs publics et aux employeurs.

L'ensemble des travailleurs et des citoyens ont droit à l'apprentissage tout au long de la vie à tous les stades de leur existence.

## 13. Education et formation syndicales

Beaucoup de syndicats de la fonction publique sont eux-mêmes des prestataires d'éducation et de formation et ils ont souvent été à l'avant-garde de l'innovation dans l'apprentissage, notamment en proposant des formes d'apprentissage plus flexibles en cours d'emploi. Ils sont, à cet égard, des acteurs à part entière du développement de nouvelles initiatives en matière d'apprentissage tout au long de la vie, notamment lorsqu'il s'agit d'un apprentissage dans les domaines suivants :

- Formation à la mise en place de capacités syndicales, à l'organisation et l'efficacité syndicales.
- Formation destinée aux militants, aux cadres et aux membres de base et visant à développer les qualités de négociateur, la connaissance de la loi, les techniques de communication, etc. afin de participer plus efficacement au dialogue social et à la négociation collective.
- Apprentissage de qualifications de base pour les travailleurs peu qualifiés afin de relever leur niveau et d'accroître leurs possibilités de développement professionnel.
- Filières d'apprentissage mises au point en partenariat avec des collèges et des universités permettant des possibilités d'éducation à temps partiel, ouverte et à distance pour adhérents syndicaux, en particulier au niveau tertiaire.
- Systèmes de validation accordant une reconnaissance à l'éducation et la formation syndicales.

La FSESP reconnaît l'importance de l'éducation et la formation syndicales en tant qu'outil d'habilitation et d'efficacité syndicales. Elle y a affecté des ressources par le biais de ses modules éducatifs *Promouvoir des Services publics de Qualité pour les Citoyens d'Europe* et en proposant, en partenariat avec l'Académie syndicale européenne, des cours multinationaux à l'intention de syndicalistes du service public et de responsables de la formation. Ce rôle est d'une importance particulière dans le contexte de l'élargissement et en ce qu'il favorise la formation de responsables syndicaux et de membres de la base dans les pays candidats à l'adhésion.

## 14. Recommandations

La FSESP est persuadée que l'apprentissage tout au long de la vie devrait être un droit pour tous les travailleurs et les citoyens, ce qui veut dire que cet apprentissage devrait être reconnu comme tel et accessible à tous les citoyens tout au long de leur vie, dès avant l'âge de scolarité et jusqu'après la retraite.

La FSESP est convaincue que l'apprentissage tout au long de la vie doit figurer en bonne place dans l'agenda de la négociation collective. **Les affiliés de la FSESP doivent viser un objectif de dix jours de congé par an à des fins de développement individuel.** Des conventions collectives négociées aux niveaux local, régional, national et européen entre représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs devraient concrétiser les principes suivants en matière d'apprentissage tout au long de la vie :

- a) Les droits à la négociation collective et la reconnaissance des syndicats dans ce processus doivent constituer la base d'une stratégie de l'apprentissage tout au long de la vie, lequel doit faire l'objet de conventions collectives.
- b) Les partenaires sociaux doivent jouer un rôle actif dans l'évolution de l'apprentissage tout au long de la vie.
- c) L'apprentissage tout au long de la vie doit être considéré comme faisant partie intégrante d'une stratégie globale de l'emploi, de la modernisation des services publics et de l'égalité des chances.
- d) Les travailleurs doivent pouvoir bénéficier de comptes d'apprentissage individuels et avoir accès à l'éducation et la formation permanentes ainsi qu'à l'apprentissage tout au long de la vie. Celui-ci inclura notamment une formation spécifique au poste ou à l'emploi, des qualifications transférables et une formation au développement individuel.
- e) Tout apprentissage, qu'il soit formel ou informel, doit être valorisé et reconnu. Il devra, dans la mesure du possible, déboucher sur une qualification professionnelle reconnue.
- f) Les employeurs et les pouvoirs publics sont les premiers responsables du financement de l'apprentissage tout au long de la vie.
- g) Les employeurs et les pouvoirs publics doivent affecter des investissements adéquats à l'apprentissage en termes de temps et de ressources. Celui-ci doit inclure une formation à la santé et la sécurité pour tous les salariés.
- h) L'apprentissage tout au long de la vie doit être ancré dans des principes d'insertion, d'égalité des chances et de participation pour tous. **Les travailleurs âgés doivent avoir le même accès que les autres aux possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.**
- i) Les innovations, les nouvelles méthodes d'apprentissage et de diffusion doivent déterminer l'évolution future de l'apprentissage tout au long de la vie.
- j) **Les programmes d'apprentissage existants, qu'ils s'adressent aux particuliers ou aux organisations, doivent faire l'objet d'évaluations régulières.**

La FSESP s'efforcera de :

- a) Appuyer le développement ultérieur du "Cadre d'actions pour le développement tout au long de la vie des compétences et qualifications" entre les partenaires sociaux au niveau intersectoriel et veiller à sa pertinence pour les services publics.
- b) Souligner et mettre en avant l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie dans le dialogue social intersectoriel. La FSESP veillera à ce que les partenaires sociaux des services publics jouent un rôle actif dans l'apprentissage tout au long de la vie par le soutien et la participation à des initiatives visant à améliorer l'employabilité, le développement d'une économie du savoir ainsi que par des objectifs plus larges portant sur la citoyenneté, l'égalité et l'inclusion.

- c) Diffuser les bonnes pratiques s'agissant des innovations dans l'apprentissage tout au long de la vie dans les services publics afin de promouvoir un apprentissage tout au long de la vie de la plus haute qualité.
- d) Promouvoir l'éducation et la formation syndicales et fournir des matériels et supports didactiques aux syndicats des services publics qui se lanceront dans des programmes d'éducation syndicale en rapport avec l'intégration européenne.