



Trade Union
Advisory Committee
to the OECD
*Commission
syndicale consultative
auprès de l'OCDE*

Accroître la participation des salariés à l'éducation et à la formation tout au long de la vie

Document de cadrage du Secrétariat du TUAC
Paris, le 26 octobre 2020

Conclusions principales

- La crise actuelle provoquée par la pandémie mondiale de Covid-19 met encore plus de pression sur les systèmes de formation. Les personnes en chômage partiel ou en maintien dans l'emploi sont tout autant à la recherche d'une formation que les nouveaux chômeurs et les travailleurs sous-employés. Cette situation a pour toile de fond le fait que, dans la plupart des pays, le défi de l'apprentissage tout au long de la vie n'a pas été résolu.
- Pour créer davantage de possibilités d'apprentissage pour tous les adultes, et en particulier pour les groupes défavorisés, il faut lever les contraintes de temps et les contraintes financières.
- La qualité de la formation est un impératif, quels que soient la durée, le lieu et le niveau de la formation (scolaire ou sur le lieu de travail).
- Les politiques peuvent encourager à la fois l'intégration des adultes dans les systèmes d'éducation et l'offre de formation sur le lieu de travail. C'est précisément pourquoi le lien entre l'apprentissage des adultes dans les systèmes d'éducation et la formation sur le lieu de travail doit être considéré conjointement par les décideurs politiques et les partenaires sociaux. Cela permettrait d'établir plus d'équité et d'accessibilité à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.
- Un meilleur accès à l'apprentissage et à la formation peut être obtenu si trois piliers d'actions politiques et réglementaires sont menés simultanément :
 - o Le droit à un congé d'études rémunéré et à des systèmes de financement équitables ;
 - o Diversifier les offres de formation et les concepts de financement ;
 - o Développer et renforcer l'offre d'orientation professionnelle.
- Pour pouvoir participer à une formation, les adultes en âge de travailler doivent non seulement avoir le droit légal de le faire, mais aussi les moyens financiers et le temps, qui font défaut à la population active.
- Les droits aux congés (rémunérés) d'éducation et de formation et aux systèmes de remplacement du salaire peuvent être fixés par des conventions collectives. Dans

de nombreux pays, ce sont les conventions collectives et les autres mécanismes de dialogue social, et non la législation, qui fixent le droit au congé d'éducation payé et régissent des systèmes de financement équitables.

- Les mesures doivent être plus diversifiées, mieux coordonnées et se renforcer mutuellement sans être trop complexes. Elles doivent avoir une portée large (universelle) et être suffisamment souples. Cela est nécessaire à la fois pour répondre aux besoins spécifiques de certains groupes de population et des adultes individuellement au cours de leur vie et à l'évolution de leur situation professionnelle. Ce faisant, il convient de promouvoir les modèles de formation à temps partiel, à court terme et "modulaire" tout autant qu'un accès plus facile des adultes aux programmes d'enseignement professionnel et supérieur à long terme.
- Le manque d'information sur la diversité des offres éducatives pour adultes et une connaissance insuffisante des droits à la formation constituent un obstacle majeur. De plus, le droit des adultes à des conseils est souvent limité à des groupes spécifiques de travailleurs et n'est pas accessible à tous. Élargir les services publics d'orientation professionnelle et les rendre facilement accessibles devrait être une priorité. Le manque d'information entraîne des déficits de compétences et des solutions ex-post plutôt que des approches proactives. L'équité et la qualité sont mieux garanties par des investissements dans les services publics d'orientation et les centres de formation basés localement.
- Le dialogue social ne peut réussir si le soutien du gouvernement est insuffisant. Lorsque les deux partenaires sociaux sont impliqués dans la gouvernance des compétences et des systèmes de formation, les résultats ont tendance à être meilleurs. En d'autres termes, les politiques fonctionnent mieux lorsqu'elles sont conçues dans le cadre du dialogue social et sont plus ciblées et atteignent mieux les travailleurs lorsque les négociations collectives et la participation des travailleurs sont déployées.