

# Parti Socialiste

Fédération des Français de l'Étranger. Section de Suède

## NOTE No. 4

### LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE EN SUÈDE

« Dans beaucoup des phases de transition de l'existence, la liberté et la sécurité se cristallisent autour de la possibilité de s'adapter à une situation nouvelle. Celui qui perd son travail a le droit de suivre une formation pour trouver un nouvel emploi, et le droit de prendre le temps de se trouver un nouvel emploi approprié.... Le bien-être est dans le même temps un atout pour la croissance. Quand un nombre plus élevé d'habitants bénéficient d'une bonne formation et élargissent leurs compétences, c'est toute l'économie qui se renforce. Une politique active de l'emploi facilite la réinsertion des chômeurs, et simplifie la tâche des employeurs à la recherche d'un personnel qualifié. » Programme du parti social-démocrate suédois (34ème congrès national du parti, 2001)<sup>1</sup>

#### RÉUNION DE SECTION DU MERCREDI 29 OCTOBRE

**INTERVENANTS:** M. Joe Frans<sup>2</sup> et M. Anders Ygeman<sup>3</sup>, parlementaires sociaux-démocrates (SAP) représentant la ville de Stockholm. N.B. Un contretemps n'ayant pas permis à un troisième invité, représentant syndical, d'être présent, certaines questions ont donc du être laissées en suspens. Pour référence, ces questions ont été placées à la fin.

**MEMBRES DE LA SECTION QUI ONT CONTRIBUÉ À LA DISCUSSION :** Jean Bonnard, Peter Erhardy, Thomas Jeanmart, Anne-Marie Johansson, Marie-Pierre Labadie (Trésorière), Frédéric Pillot (Secrétaire adjoint), Olivier Roux (Secrétaire).

**COMPTE RENDU PRÉPARÉ PAR** Peter Erhardy ([perhardy@yahoo.com](mailto:perhardy@yahoo.com)) et Frédéric Pillot ([frederic.pillot@telia.com](mailto:frederic.pillot@telia.com)). Questions coordonnées par Peter Erhardy.

#### QUESTIONS SOULEVÉES PAR LA SECTION ET RÉPONSES PROPOSÉES PAR LES INTERVENANTS <sup>4</sup>

*1/ La formation professionnelle en entreprise est destinée aux personnels de l'entreprise. Qu'en est-il du personnel hors de l'entreprise, au chômage, surtout au cas où il serait sans qualification (en bas de l'échelle professionnelle), dont le besoin en formation est on ne peut plus important dans un contexte économique qui valorise de plus en plus les compétences ? Comment les partenaires sociaux (syndicats, employeurs) arrivent-ils à répondre à la demande en formation du personnel hors de l'entreprise ?*

Tout d'abord, il est important de souligner que tout plan social en Suède suppose une réorientation professionnelle longue et approfondie des salariés. Ceux-ci bénéficient d'une année pour acquérir de nouvelles compétences en fonction des besoins réels de l'économie (en particulier actuellement dans

<sup>1</sup> Cf. [http://www.socialdemokraterna.se/sapdata.nsf/0/91255832A5549575C1256BB800353363/\\$file/party-program-french.pdf](http://www.socialdemokraterna.se/sapdata.nsf/0/91255832A5549575C1256BB800353363/$file/party-program-french.pdf)

<sup>2</sup> Membre de la Commission des affaires européennes. Pour plus d'information cf. <http://www.riksdagen.se/folkvald/ledamotr/Ledamot/JoeFrans.htm>

<sup>3</sup> Vice-président de la Commission du logement. Pour plus d'information cf. <http://www.riksdagen.se/folkvald/ledamotr/Ledamot/AndersYgeman.htm>

<sup>4</sup> Cf. Annexes : suggestions bibliographiques et une traduction des questions en suédois

les nouvelles technologies), chaque salarié bénéficiant de 80% de son salaire pendant cette période. La pression des organisations syndicales sur le patronat est très importante pour assurer une transition souple, bien vécue par les salariés. À ce jour, la restructuration d'Ericsson en 2002 en Suède a laissé sans emploi moins de 5% des salariés licenciés, dans un environnement économique, industriel et technologique dépravé.

La question de la formation professionnelle doit aussi prendre en considération le fait que les organisations syndicales suédoises soient prêtes à sacrifier des pans entiers de l'industrie si la perspective d'avenir est incertaine au plan économique, et surtout si cette perspective se fait au dépend d'un recul social, plaçant en particulier les travailleurs en concurrence avec ceux des pays à main d'œuvre bon marché. Ce fut le cas lorsque la stratégie adoptée par les syndicats entraîna l'abandon des industries du textile dans les années 60 et de la construction navale dans les années 70. Ces industries étaient toutes deux soumises à la concurrence forte des pays d'Asie du Sud-Est.

La stratégie syndicale dans le cadre de la formation professionnelle a donc moins pour objectif de veiller à la bonne santé de l'entreprise, et ce quelles que soient les structures industrielles, que de veiller à l'épanouissement social et professionnel de chaque individu. Il s'agit notamment d'investir dans la formation des individus et de veiller à leur bien-être dans une société capitaliste postindustrielle où les entreprises se créent et disparaissent chaque jour. Dans une restructuration industrielle type, il s'agit moins de trouver les moyens qui permettraient de soutenir l'entreprise bienveillante qui remplacerait l'entreprise défailante, que de soutenir les initiatives individuelles locales et de créer les structures adaptées à ces initiatives. A ce sujet, il est important de souligner que la majorité des Suédois (à la différence des États-Unis en particulier) n'a pas tendance à se délocaliser pour retrouver du travail à la suite d'une restructuration industrielle.

Il s'agit ainsi pour les syndicats suédois de soutenir une nouvelle dynamique entrepreneuriale en prenant en compte les besoins et les contraintes locales. Par exemple les habitants de la ville de Kiruna (Nord de la Suède) ont cherché à tirer avantage des conditions climatiques extrêmement contraignantes (grands froids et luminosité limitée), pour promouvoir leurs activités locales dans un contexte industriel délabré. La solution trouvée consista en une dynamisation de l'attrait de la région auprès des entreprises automobiles internationales désirant tester leur nouveau modèle dans des conditions climatiques exceptionnelles à l'abri des regards indiscrets.

Un autre exemple est l'initiative prise par des femmes immigrées africaines de la ville de Stockholm, ayant à la base des compétences et des expériences professionnelles très limitées et ayant donc énormément de mal à s'intégrer dans le monde du travail suédois. La solution retenue fut de valoriser leur compétence existante, c'est-à-dire la préparation de la cuisine traditionnelle africaine ! Elles ont donc créé une société de traiteur qui obtient actuellement beaucoup de succès.

*2/ Comment les partenaires sociaux arrivent-ils à intégrer dans leur approche de la formation professionnelle le fait qu'une grande partie de la formation se fasse de manière indirecte et informelle dans le cadre des activités professionnelles proprement dites (cette composante bénéficiant bien entendu surtout au personnel le plus qualifié) ?*

C'est un fait que même en Suède la formation professionnelle formelle (dans le cadre d'une formation spécifique) ou informelle (dans le cadre du travail quotidien) profite davantage au personnel qualifié de l'entreprise qu'aux travailleurs non-qualifiés hors de l'entreprise. Cependant, la stratégie des organisations syndicales suédoises est de faire en sorte que les salariés puissent influencer le plus possible le milieu professionnel dans lequel ils évoluent. La question de la

formation professionnelle s'inscrit donc dans ce cadre. Plus le travailleur aura tendance à avoir une composante de son activité professionnelle qui soit qualifiante plus il se formera. Deux exemples pour illustrer ce point :

(1) Konsum, la deuxième chaîne de supermarché en Suède, s'est réorganisé dans les années 90 afin d'accroître la productivité des salariés et limiter les absences. La stratégie employée a été de mettre en place une rotation sur tous les postes, certains étant bien évidemment plus ingrats que d'autres (caisse, rayonnage, préparation des produits frais, et la responsabilité d'une ligne de produits y compris gestion des stocks et suivis des achats) ;

(2) Un hôtel du centre de ville de Stockholm souffrait d'une perte de rentabilité et de conditions de travail médiocres. La solution trouvée fut d'opter pour une organisation plate du travail à la place d'une organisation extrêmement hiérarchisée qui présupposait une division trop stricte des tâches. L'hôtel fait actuellement du profit et le personnel est satisfait de ses nouvelles conditions de travail. Entre autres, les congés maladies sont beaucoup moins fréquents (N.B. Les congés maladies qui grèvent le budget de l'État suédois sont l'un des principaux défis auxquels doivent faire face les organisations syndicales).

*3/ Quelle est l'opinion des partenaires sociaux sur la stratégie politique qui tend à faire de la formation professionnelle et de l'éducation pour adultes, la solution au chômage ? N'y a-t-il pas là une fuite en avant, où les individus entrent de plus en plus en concurrence les uns avec les autres – les qualifiés avec les moins qualifiés – pour acquérir plus de formation, avec pour spectateurs les entreprises d'un côté et les institutions politiques de l'autre ?*

L'axe de la stratégie des organisations syndicales (cf. réponse à la question 1 et 2) est plus de chercher le bien-être des individus dans le cadre de leur travail que de les rendre compétitifs sur le marché du travail. De plus, les organisations syndicales organisent des formations spécifiques pour les personnes qui ne sont pas encore employées par les entreprises afin de faciliter leur accès dans le monde du travail.

Un point important à souligner à ce sujet. Tout d'abord, les différences de salaires entre les plus qualifiés et les moins qualifiés sont relativement réduites en Suède. En théorie, à l'image des États-Unis, la part des travailleurs dont le salaire serait basé sur leur valeur économique devrait avoir tendance à augmenter actuellement. En pratique, il n'en est rien. Les organisations syndicales maintiennent la pression pour faire en sorte que les différences salariales soient limitées au bénéfice des salaires les plus bas (N.B. La question des «working poor» ne se pose pas en Suède). En conclusion, l'incitation à la formation professionnelle en terme de gains reste relativement réduite en Suède.

*4/ Comment sont déterminés les programmes de formation par les entreprises, par les institutions autres que les entreprises (collectivités locales, diverses associations...) ? Dans quelle mesure tiennent-ils compte de l'évolution des emplois dans le secteur d'activité ?*

Les programmes de formation sont déterminés en fonction des besoins de l'entreprise mais aussi en dehors de son cadre dans des formations plus académiques. L'entreprise organise souvent ce type de formation spécifique en collaboration avec des organismes spécialisés, dont les formations proposées sont coordonnées par les ministères de l'Éducation ou de l'Industrie.

Au-delà des formations formelles qui font l'objet d'une formation spécifique, les formations informelles (c.-à-d. dans le cadre du travail quotidien) peuvent aussi faire l'objet d'une validation en

terme d'acquisition de connaissances et de compétences au travers de modules prédéfinis. L'individu peut donc se former dans un domaine et obtenir des qualifications techniques reconnues par tous, en validant un certain nombre de ces compétences en modules. Il existe un institut en Suède dont l'objet est de coordonner la définition de ces modules.

*5/ Quelle dimension européenne peut-on donner à la formation professionnelle ? Pourrait-on marcher vers une reconnaissance mutuelle et automatique au sein de l'Union des formations acquises au cours d'une carrière professionnelle ?*

L'objectif des organisations syndicales suédoises est de faire en sorte que des modules soient définis par avance et acceptés par tous au niveau européen pour chaque compétence technique de chaque profession, qu'elle fasse ou non l'objet d'une formation spécifique (cf. questions précédentes). Ces modules permettraient ainsi de faire une comparaison internationale entre des formations ou des expériences professionnelles qui peuvent apparaître au départ très différentes.

Il est cependant important de souligner à ce sujet que le plus grand frein à la reconnaissance des diplômes au niveau européen a moins pour origine des questions techniques ou académiques que l'action d'organisations professionnelles nationales, défendant leurs intérêts au dépend des autres nations. Une longue bataille est donc en perspective avant que des modules de compétences pour toutes les professions soient développés et acceptés par tous au niveau européen. Par exemple, quand est-ce qu'un policier disposant d'une expérience professionnelle dans un certain pays pourrait-il la faire reconnaître dans un autre ?

## **QUESTIONS LAISSÉES EN SUSPENS**

*6/ Quelle est la relation entre la formation professionnelle destinée aux salariés des entreprises d'une part, et d'autre part la multiplicité des formes d'éducation pour adultes, gérées soit par le ministère de l'Éducation (Komvux, Särvox, « Advanced vocational education »/ Miljöcentrum et Folkbildning), soit par le ministère de l'Industrie (formation professionnelle pour le personnel sans emploi y compris les programmes SWIT, le programme IT suédois, Vaggeryd...) ? Qu'en est-il du partage des responsabilités surtout dans leur aspect financier ? Les entreprises sont intéressées à recruter du personnel compétent, sont-elles prêtes pour autant à faire les sacrifices correspondants ? Quelle est l'opinion des partenaires sociaux à ce sujet ?*

*7/ Quelle est la relation entre la formation professionnelle en entreprise et les institutions publiques locales et nationales (autorités politiques et administration) ? La décentralisation du système éducatif est-elle bénéfique ? Cette décentralisation s'accompagne-t-elle de créations d'emplois au niveau local ? (politique de création d'emplois au niveau local)*

*8/ Existe-t-il un mécanisme qui garantisse un emploi au bénéficiaire d'une formation à l'issue de celle-ci ? Comment les connaissances acquises au cours d'une formation dans l'entreprise sont-elles validées et peuvent-elles être reconnues dans d'autres entreprises ?*

*9/ L'entreprise peut-elle conditionner une formation à l'engagement du salarié de rester à son service ?*

Fait à Stockholm, le 15 décembre 2003

**NÅGRA FÖRSLAG PÅ FRÅGOR ATT TA UPP UNDER MÖTET,  
ONSDAG 29 OKTOBER, OM "FORTBILDNING GENOM HELA YRKESLIVET"**

- 1/ Fortbildning som organiseras av företag är avsedd för företagets egen personal. Vilket stöd finns för arbetslösa och andra som saknar tillgång den fortbildning som organiseras av enskilda företag? Dessa individer är ofta icke-kvalificerad arbetskraft som är i behov av nya färdigheter för att göra sig gällande i konkurrensen på dagens arbetsmarknad. Hur bär sig fackföreningarna åt för att tillgodose de behov som finns utanför företagens väggar?
- 2/ Hur ser fackföreningar på den naturliga informella träning på arbetsplatsen som främst kommer den mest kvalificerade arbetskraften till godo?
- 3/ Vad anser fackföreningarna om den politiska strategi som går ut på att minska arbetslösheten genom fortbildning och vuxenundervisning? Leder inte detta till ett överdrivet fokus på fortbildning, medan otillräckliga ansträngningar och resurser ägnas till att skapa fler arbetstillfällen? Leder inte denna strategi till ökad konkurrens om fortbildning, inte minst mellan kvalificerad och mindre kvalificerad personal, med företag och politiska institutioner som passiva åskådare?
- 4/ Hur bestäms fortbildningens innehåll (inom företag, förvaltning och av andra arbetsgivare)? Hur bär man sig åt för att ta hänsyn till nya förhållanden och behov inom respektive sektorer?
- 5) Har fortbildningen en europeisk dimension och anknytning? Skulle dessa program kunna leda till ett ömsesidigt erkännande av fortbildningar mellan EU-länder?
- 6/ Vad är relationen mellan fortbildning avsedd för företagspersonal, utbildningsdepartementets vuxenundervisningsprogram (Komvux, Särvox, Miljöcentrum och Folkbildning ) och näringsdepartementets program, d.v.s. arbetsmarknadsprogram för de arbetslösa, såsom det svenska IT programmet, SWIT, och Vaggeryd? Vad är ansvarsfördelningen respektive resursfördelningen dem emellan? Det ligger i företagets intresse att ha en kompetent personal, men är företag också redo att göra de uppoffringar som krävs och erbjuda anställda fortbildning? Vad är fackföreningarnas åsikt i denna fråga?
- 7/ Vad är skillnaden mellan fortbildningen inom företag, och den inom offentlig sektor och förvaltning? Är decentraliseringen av utbildningsväsendet av godo? Är denna reform åtföljd av motsvarande ansträngningar för att skapa arbetstillfällen på lokal nivå?
- 8/ Finns möjligheter att garantera arbete åt de individer som genomgår fortbildning? Hur kan anställda som genomgått fortbildning vid ett företag, använda sig av de förvärvade kunskaperna inom andra företag?
- 9/ Kan företag ställa som villkor att anställda stannar kvar inom företaget efter avslutad fortbildning?

*Frågorna sammanställda av Peter Erhardy: [perhardy@yahoo.com](mailto:perhardy@yahoo.com)*

## ANNEXE II

### SUGGESTIONS BIBLIOGRAPHIQUES

---

*N.B. Les pays scandinaves se caractérisent par une forte tradition de l'éducation permanente et une offre de formation continue très diversifiée, sans équivalent en Europe. Cependant, si la documentation est très large en ce qui concerne l'éducation permanente (ou pour adulte), elle est beaucoup plus limitée en ce qui concerne la formation professionnelle en entreprise. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles cette note est justement axée sur la formation professionnelle en entreprise.*

Général :

- OECD Social, Improving Workers ' Skills: Analytical Evidence and the Role of the Social Partners Woosok Ok and Peter Tergeist <http://www.oecd.org/dataoecd/60/6/5401597.pdf>
- Les facteurs de développement de la formation continue dans l'Europe des quinze (<http://www.cereq.fr/cereq/b150.pdf>)
- Centre européen pour le développement de la formation professionnelle: [http://www.esc.eu.int/pages/fr/acs/events/02\\_06\\_03\\_cedefop/home\\_fr.htm](http://www.esc.eu.int/pages/fr/acs/events/02_06_03_cedefop/home_fr.htm)

Suède:

- Alternative approaches to financing lifelong learning: OECD country report Sweden <http://www.oecd.org/dataoecd/24/14/2670761.pdf>
- Thematic Review On Adult Learning - Sweden <http://www.oecd.org/dataoecd/23/2/2697896.pdf>
- L'éducation populaire en Suède <http://www.folkbildning.se/page/61/Français.htm>
- Adult Education (from Riksdag) General Perspective. <http://utbildning.regeringen.se/inenglish/educeresearch/adulted.htm>
- The Emergence of New Models of Organisation of Vocational Education in Sweden [http://tntee.umu.se/publications/eng/the\\_emergence.html](http://tntee.umu.se/publications/eng/the_emergence.html)

France :

- Formation Professionnelle en France: <http://www.travail.gouv.fr/formation.html>
- Le Dispositif De Formation Professionnelle Continue En France <http://www.centre-inffo.fr/maq100901/dispositif/>
- Formation tout au long de la vie [http://www.temps-reels.net/article.php3?id\\_article=736](http://www.temps-reels.net/article.php3?id_article=736)
- Dans les régions en France: <http://www.travail.gouv.fr/actualites/dossiers/experimentations.html>
- L'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle [http://www.cfdt.fr/telechargement/actu/formation/2003\\_09\\_20\\_projet\\_accord\\_formation\\_professionnelle.pdf](http://www.cfdt.fr/telechargement/actu/formation/2003_09_20_projet_accord_formation_professionnelle.pdf)