



Résolution de la CES sur la formation professionnelle initiale et continue pour une stratégie européenne de l'emploi

Résolution adoptée par le Comité exécutif de la CES les 16 et 17 mars 2009.

1. Préambule

La Commission vient de publier deux communications sur l'éducation et la formation :

- [Un cadre stratégique actualisé pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation \(COM \(2008\) 865 Final\)](#) le 16 décembre 2008.
- *Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux ; anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail (COM (2008) 868 Final)* le 19 décembre 2008.

Le 26 novembre 2008, les ministres européens de l'éducation et de la formation professionnelle, les partenaires sociaux et la Commission européenne réunis à Bordeaux ont adopté un communiqué pour revoir les priorités et les stratégies du processus de Copenhague, dans lequel ils précisent les défis majeurs à réaliser, avec une nouvelle vision stratégique pour les politiques européenne de formation professionnelle :

- prendre en compte les objectifs de cohésion sociale, d'équité et de citoyenneté ;
- favoriser la compétitivité et l'innovation ;
- faire passer l'éducation et la formation tout au long de la vie et la mobilité du concept à la réalité ;

2. Quelques éléments d'analyse

La crise financière et économique, comme l'indique la Commission, accentue l'imprévisibilité exceptionnelle de l'avenir de l'économie mondiale. La concurrence mondiale, les restructurations sont aujourd'hui une réalité pour des millions de travailleurs européens.

Les conditions mondiales de cette concurrence sont problématiques car elles s'appuient sur un salariat (au niveau mondial) qui, d'après les chiffres du BIT (à près de 70 %), n'est pas couvert par un contrat de travail, n'a pas de couverture sociale à près de 80 %, avec des développements inégalitaires qui s'aggravent tout autant en Europe que dans le monde. L'exemple de la Chine est parfaitement révélateur : d'un côté, c'est le premier réservoir de chercheurs au monde, de l'autre une partie de sa population vit dans des conditions moyenâgeuses.

La crise renforce la nécessité de résoudre des défis encore plus grands. Le changement climatique, la gestion et la sécurité des ressources énergétiques et alimentaires conduiront

à accélérer une économie à faible intensité de carbone, en renforçant les nouvelles technologies, TIC, l'émergence des nanotechnologies. Il faut donc développer plus la construction de la société de la connaissance. Les emplois de haut niveau de connaissance devraient représenter près de 60 % des emplois en 2012.

Aujourd'hui, en raison de la crise économique et financière, les pertes d'emploi et les menaces pesant sur l'emploi créent beaucoup d'insécurité parmi les travailleurs et les citoyens.

Comme la CES l'a déclaré à plusieurs reprises, il s'agit d'assurer le plein emploi en combinant des politiques encourageant la qualité du travail et le progrès social. L'apprentissage tout au long de la vie est un instrument essentiel pour la promotion de ces objectifs.

Il est nécessaire d'assurer une meilleure cohérence entre compétence, répartition sectorielle de l'emploi qui connaît une diversité importante d'une région à l'autre.

3. L'apprentissage tout au long de la vie est un instrument essentiel pour assurer le plein emploi en combinant des politiques encourageant la qualité du travail et le progrès social

Les défis sont importants :

- Le chômage des jeunes est persistant (15,5 % en 2007). Comme l'indiquait l'analyse conjointe des partenaires sociaux sur les clés du marché du travail, 15 % des jeunes sortent de l'école sans diplôme et près de 30% des jeunes diplômés sont engagés dans des emplois ne correspondant pas à leurs qualifications. Cela n'est pas étranger aux derniers conflits de la jeunesse grecque.
- Le faible niveau de qualification de la population en âge de travailler (24–64 ans) reste très important (78 millions) et demeure constant depuis que le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) a publié ce chiffre. Il représente près de 30 % de la main d'œuvre européenne.
- Les salariés de plus de 50 ans ne représentent que 3 % de la formation professionnelle par an. Les dépenses de formation professionnelle des entreprises de 1999 à 2005 sont passées de 2,3 % du coût de la main d'œuvre à 1,6 % en 2005. La baisse principale a eu lieu dans les entreprises moyennes. Une partie du financement de la formation est de plus en plus à la charge des individus ou de l'Etat, souvent avec de nouveaux systèmes fiscaux, prêts, chèque de formation etc.
- Les grands changements structurels qui s'engagent modifieront encore plus le marché du travail et par conséquent les systèmes de formation.
- La compétition mondiale se renforce avec davantage de pressions économiques, de recherche de capacité d'innovation des pays émergents (Brésil, Russie, Inde, Chine).
- L'évolution démographique et notamment le vieillissement de la population nécessitent une autre prise en compte.
- Les progrès technologiques de plus en plus rapides, le développement des nouvelles technologies de l'information, les nanotechnologies, les technologies liées au changement climatique, une société à bas niveau de carbone exigent une anticipation des nouvelles compétences et une adaptation permanente de la main d'œuvre à travers la formation tout au long de la vie.

A taux de réussite constant, le nombre de diplômés de formation professionnelle du secondaire supérieur devrait chuter de 500.000 entre 2015 et 2030, le déclin le plus important se situant entre 2009 et 2015.

La baisse du nombre d'entrants ayant des qualifications professionnelles sur le marché du travail, face à la forte demande de remplacement, notamment dans les qualifications intermédiaires, augmente les besoins de compétences accrues avec de lourdes conséquences sur l'offre du travail. Près de 2 millions d'enseignants partiront en retraite dans les 15 prochaines années.

Le Cedefop indique qu'une centaine de millions de postes disponibles pourraient exister entre 2006 et 2020, avec la création de 16,9 millions nouveaux emplois et 80,4 millions d'emplois en raison des départs à la retraite ou du marché du travail.

L'Europe pourrait connaître un déficit de compétences extrêmement sérieux à l'horizon 2020.

Cette évaluation de l'emploi se fonde aussi sur d'autres paramètres avec la persistance de la suppression d'emplois dans le secteur primaire – 2,9 millions, la stabilisation dans la construction, dans l'industrie manufacturière et une perte de 800.000 emplois malgré la hausse de l'ingénierie, le maintien d'un nombre élevé d'emplois dans l'industrie de transformation ainsi que le développement du secteur des services, services aux entreprises, services aux personnes.

Il est bien évident que cette estimation faite avant la crise financière et économique doit être réévaluée. La crise renforce, de manière encore plus exigeante, notre demande d'une politique industrielle cohérente de développement durable (voir la [Résolution de la CES sur un programme européen de relance \(100 Kb PDF\)](#) des 3 et 4 décembre 2008 : protéger les emplois et les salaires contre la dépression et la déflation, défendre les salaires, les négociations collectives et les retraites).

4. Les propositions de la Commission

Les propositions de la Commission s'articulent autour de quatre pistes :

- une éducation et la formation tout au long de la vie et la mobilité des apprenants ;
- améliorer la qualité et l'efficacité de l'enseignement de la formation et des acquis de l'éducation et de la formation ;
- favoriser l'équité et la citoyenneté active ;
- encourager l'innovation et la créativité, y compris l'esprit d'entreprise.

La Commission rappelle que les pays les plus concurrents de l'Union européenne ont un taux d'études supérieures plus élevé : pour les 25–64 ans, 23% en moyenne dans l'UE et 40% au Japon et 39% aux USA.

D'autre part, les investissements privés dans l'enseignement supérieur sont de l'ordre de 0,76 % du PIB au Japon, de 1,29% aux USA et de 0,23% dans l'UE.

Les instruments de la Commission sont les suivants.

- Le CEC – cadre de certification européen – que la CES a soutenu : le CEC permet d'établir des passerelles entre les types d'apprentissage et favorise la mise en avec la mise en place de cadres nationaux de certifications (CNC).
- La validation des acquis de l'expérience devient une décision prioritaire EUROPASS utilisé dans 32 pays est en quelque sorte le CV européen.

- Le système de transfert de crédit (ECVET : European credit system for vocational education and training) vient d'être adopté pour la mise en place d'un système de crédit d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnelle. Il nécessitera beaucoup de coopération et d'investissement dans sa réalisation, basée sur la méthode de projets pilotes.
- L'assurance qualité pour renforcer la qualité des résultats de l'apprentissage.

La Commission doit s'appuyer sur la participation des partenaires sociaux pour le suivi et l'évaluation dans un cadre commun ainsi que sur les lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi.

Cependant, les progrès restent inégaux. La plupart des objectifs fixés par le Conseil pour 2010 ne pourront pas être atteints, citons comme exemple celui des jeunes et la formation adulte.

Les deux communications se concentrent sur les principaux défis et les identifient. Elles confirment les exigences et la pression qui sera exercée sur les systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie par les changements économiques, démographiques, l'intégration sociale, l'évolution de l'immigration.

5. Position de la CES

La CES considère que le cadre proposé par la communication de la Commission confirme les priorités partagées au niveau européen :

- transparence et compatibilité des compétences ;
- reconnaissance et validation de l'apprentissage formel et informel ;
- assurance de qualité de la formation.

La CES reconnaît qu'à ce jour le processus de Copenhague a été couronné de succès mais il est trop tôt pour évaluer l'utilité des résultats de tous les travaux effectués. Le processus de Copenhague offre des outils de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage tout au long de la vie en Europe. La mise en oeuvre proprement dite n'est pas effectuée au plan de l'UE mais au plan national et régional. Les résultats de la coopération européenne sont efficaces, s'ils peuvent être utilisés sur le lieu de travail ou dans les institutions où la formation est prodiguée. La coopération européenne doit soutenir la formation initiale au niveau de la base. Du point de vue syndical, les mesures nationales visant à développer les cadres de qualifications, la validation de l'apprentissage et les mécanismes d'assurance de la qualité indiquent que les décideurs ont compris l'importance de l'éducation et de la formation initiale et de la formation professionnelle dans le cadre des objectifs de l'emploi de la stratégie de Lisbonne.

La CES a identifié cinq priorités essentielles dans l'apprentissage tout au long de la vie et la formation professionnelle, qui peuvent également atteindre les niveaux d'enseignement supérieur pour certains travailleurs à un moment, où les demandes de compétences augmentent.

1. L'accès égal pour tous à la formation pour tous ceux qui doivent développer leurs compétences et leurs aptitudes.

2. La reconnaissance et la validation des aptitudes et des compétences quelle que soit la manière dont elles ont été acquises et leur reconnaissance dans l'entreprise
3. Le financement de la formation et la responsabilité des employeurs dans ce domaine.
4. La prévision des besoins futurs en matière de compétences.
5. La participation des partenaires sociaux à la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie.

C'est bien un véritable droit à la formation accessible pour tous tout au long de la vie que nous demandons.

- *L'accès à la formation est capital et doit se baser sur la nécessité d'une formation initiale de qualité pour tous*

Notre première priorité est d'assurer l'accès à la formation à tous ceux qui ont besoin de développer leurs aptitudes et compétences. La participation à l'apprentissage tout au long de la vie est plus élevée parmi les groupes d'âge jeunes et diminue progressivement dans les groupes plus âgés. La participation est plus élevée chez les hommes que chez les femmes. La formation doit s'appuyer sur une formation initiale de qualité pour tous.

Tous les États membres doivent élaborer et mettre en place dans la pratique des méthodes de reconnaissance et de validation des aptitudes et des compétences acquises en dehors de la formation officielle. L'apprentissage est quotidien sur le lieu de travail et se déroule dans d'autres environnements. La participation des adultes à l'éducation non officielle est trois fois plus élevée que dans l'éducation officielle.

Cet apprentissage doit être rendu visible et transférable par la validation. Mais il ne suffit pas de valider les aptitudes existantes car la réussite sur le marché du travail requiert de nouvelles compétences. La formation et l'apprentissage continus doivent apporter leur aide. Cette priorité est parallèle et complémentaire à l'accès à la formation.

Les stratégies d'apprentissage tout au long de la vie élaborées dans les États membres de l'Union européenne sont nécessaires mais pas suffisantes. Les travailleurs et les citoyens doivent avoir de réelles possibilités égales pour tous et toutes de participer à la formation et ou de voir leurs compétences reconnues.

- *L'instrument clé est le respect du droit des travailleurs au financement de la formation.*

Sans financement adéquat et ciblé, les travailleurs peu qualifiés ou âgés et les chômeurs n'auront pas de possibilités suffisantes de développer leurs aptitudes et leurs compétences.

La CES reconnaît avec le Conseil européen (13 et 14 mars 2008) et dans la communication du 16 décembre que "Investir de manière de plus en plus efficace dans le capital humain et la créativité tout au long de la vie des gens est une condition essentielle au succès de l'Europe dans un monde globalisé." Cette affirmation devrait être mise en oeuvre dans les États membres sur la base de budgets nationaux accordés aux institutions de formation et aux entreprises. Les investissements publics européens en capital humain sont principalement effectués au plan national ou régional. Les fonds de l'UE sont importants mais ils complètent seulement les budgets nationaux. La coopération

européenne afin de développer l'éducation et la formation, et en particulier la formation professionnelle, constitue également une initiative majeure destinée à encourager les investissements en capital humain. Pour la CES, l'apprentissage tout au long de la vie est une nécessité en Europe. D'autre part, le trio éducation, recherche et innovation doit être renforcé. Nous partageons l'analyse de la Commission sur l'Institut Européen de l'innovation et des technologies qui, par son activité peut renforcer et améliorer l'enseignement et la recherche en encourageant la pluridisciplinarité, les partenariats privés et publics. Il faut aussi mieux cibler les compétences des travailleurs, les besoins du marché du travail et l'innovation.

- ***Les entreprises privées et les employeurs publics ont la responsabilité de développer les compétences et les aptitudes de leur personnel.***

Les employeurs ont également la responsabilité de former les travailleurs en cas de restructuration. Il faut également un financement public car toute l'éducation et la formation n'est pas seulement liée au travail ou à la profession actuels.

La formation professionnelle sur le lieu de travail durant les heures de travail est un aspect essentiel de l'apprentissage tout au long de la vie. La participation à la formation professionnelle continue varie considérablement d'un pays à l'autre. La participation présente des différences majeures en fonction de la taille de l'entreprise. La troisième étude sur la formation professionnelle continue (CVTS 3) révèle que les grandes entreprises qui comptent au moins 250 employés sont les plus engagées dans la formation de leur personnel. Les travailleurs de petites entreprises ont moins d'occasions de participer à la formation.

Selon l'étude sur la formation professionnelle continue, en 2005, 27% de la main-d'oeuvre a reçu une formation payée ou dispensée par les employeurs ou, dans le cas d'indépendants, payée par eux-mêmes, dans l'UE des 25. Les employeurs forment leur personnel permanent. L'étude révèle qu'une formation financée par l'employeur a été dispensée à 32% des travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée, 29% des travailleurs à durée déterminée et 18% des travailleurs intérimaires, 10% des travailleurs ayant un niveau d'enseignement primaire et 40% de travailleurs ayant suivi une formation supérieure.

Il convient de prévoir les besoins en matière de compétences et d'aptitudes, notamment afin de surmonter le décalage entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail, en particulier pour les travailleurs les plus jeunes et les chômeurs.

La CES accueille avec intérêt l'initiative « De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois » qui donne une première évaluation du marché du travail et des besoins en termes de compétences jusqu'en 2020, dresse la carte des instruments d'anticipation existant aux plans national et européen, et propose une approche plus efficace afin d'assurer l'anticipation et la correspondance entre la demande et l'offre de main-d'oeuvre grâce à des synergies entre les politiques d'emploi, de formation et d'éducation.

Selon le Cedefop, 30 % des entreprises européennes dispensent une formation professionnelle aux jeunes. Les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer dans le développement de la formation au niveau national des qualifications individuelles et des compétences.

Les orientations en la matière précisées dans le « cadre d'action » élaboré en commun doivent être mises en œuvre.

6. Les défis de l'éducation et de la formation permanente

Le défi de la formation professionnelle initiale offre des possibilités à tous les jeunes femmes et hommes et développe en même temps l'excellence en matière d'aptitudes et de compétences. Les jeunes ont des acquis différents et ont différentes possibilités de développement de la qualification. Les solutions uniques ne répondent pas aux besoins des apprenants, qu'ils soient jeunes ou vieux/vieilles. La formation professionnelle et l'éducation doivent être développées afin de tenir compte des besoins personnels de l'apprenant. Les compétences professionnelles et génériques sont importantes, mais la formation et les qualifications doivent être composées d'une manière qui tient compte des différents besoins. La tâche est exigeante mais pas impossible. La formation professionnelle et l'éducation doivent répondre aux exigences directes de la vie professionnelle. La formation professionnelle ouvre des voies aux jeunes qui entrent sur le marché du travail. En outre, la qualification professionnelle initiale doit préparer l'apprenant au marché du travail et à l'apprentissage tout au long de la vie.

La CES et ses affiliés utiliseront le dialogue social et les conventions collectives pour garantir le droit des travailleurs à la formation. Ce droit doit être accessible à tous les citoyens/e, indépendamment de leur âge, sexe, emploi, statut social et nationalité. L'accès à la formation, le financement de la formation et l'utilisation des heures de travail pour la formation sont des aspects essentiels des conventions. En raison de la crise économique actuelle, la formation devrait être encouragée et développée. C'est pourquoi nous demandons un véritable droit à la formation tout au long de la vie. C'est la raison pour laquelle les syndicats incitent vivement au dialogue social bi- et tripartite. Nous saluons la reconnaissance de cette nécessité du dialogue social par la commission en particulier au niveau sectoriel.

Des outils, des principes et des lignes de conduite européens communs sont nécessaires pour améliorer les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour les travailleurs et les citoyens, mais ils ne sont pas suffisants. La coopération européenne dans l'apprentissage tout au long de la vie devrait avoir un objectif stratégique clair liant l'éducation et la formation au sein d'un marché du travail et d'une société en plein changement.

L'éducation et la formation constituent la clé de voûte dont dépend la croissance future de l'Europe et le bien-être de ses citoyens. C'est la raison pour laquelle la CES se fixe pour ambition que :

« Chaque travailleur et citoyen sur le marché du travail en Europe ait le droit et la possibilité de développer ses aptitudes et ses compétences afin de répondre aux besoins de son travail ainsi qu'à ses aspirations autres qu'économiques. »