

Comment rendre l'Europe plus novatrice

Maria-Helena André

Traducteur : Patricia Vrinat



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/ries/3032>

DOI : 10.4000/ries.3032

ISSN : 2261-4265

Éditeur

Centre international d'études pédagogiques

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 1997

Pagination : 63-68

ISSN : 1254-4590

Référence électronique

Maria-Helena André, « Comment rendre l'Europe plus novatrice », *Revue internationale d'éducation de Sèvres* [En ligne], 16 | Décembre 1997, mis en ligne le 07 juin 2013, consulté le 20 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/ries/3032> ; DOI : 10.4000/ries.3032

Ce document a été généré automatiquement le 20 avril 2019.

© Tous droits réservés

Comment rendre l'Europe plus novatrice

Maria-Helena André

Traduction : Patricia Vrinat

NOTE DE L'ÉDITEUR

Article traduit de l'anglais, « Lifelong Learning. How to Make Europe more Innovative », *European Trade Union Yearbook*, 1996, par Patricia Vrinat.

- 1 Au seuil du XXI^e siècle, l'Union européenne est confrontée à un très fort taux de chômage. Ceci représente à la fois un gâchis de potentiel des ressources humaines et une menace pour l'intégration européenne. Investir dans les ressources humaines et les développer est l'un des facteurs clés d'une stratégie conçue pour développer le marché du travail et permettre, ainsi, de combattre le chômage et l'exclusion sociale. Sur le plan des compétences, l'Europe est face à un défi plus grand qu'à n'importe quel moment depuis la révolution industrielle. Elle est confrontée à des changements majeurs dans le monde du travail : impact très sensible des changements industriels et technologiques et économie globale. Les modèles de l'emploi sont en train de changer radicalement, passant d'emplois non qualifiés à ceux qui demandent davantage de connaissances, de compétences et de qualifications professionnelles. Le développement de la société de l'information demande, aussi, des compétences plus approfondies et plus larges, pour éviter que se creuse un fossé plus grand entre ceux qui peuvent accéder aux connaissances et ceux qui n'arriveront jamais à les utiliser pleinement. Des changements démographiques produisant leur effet sur la composition du marché du travail et la perspective d'avoir des travailleurs de plus en plus âgés dans la plupart des États membres de l'Union européenne a des implications sur le recrutement et la remise à niveau des compétences et des qualifications de ceux qui sont déjà sur le marché du travail. Alors que le taux de chômage reste extrêmement élevé, on voit apparaître, paradoxalement, un manque de

qualification pour certains postes techniques clés, ce qui freine encore l'expansion et que l'on ne peut combler que par une formation et un recyclage efficaces.

Les tâches pour la formation

- 2 Récemment, la Commission européenne a identifié les facteurs mentionnés ci-dessus dans son Livre blanc sur l'éducation et la formation « *Teaching and Learning - towards the Learning Society* »¹. Tout en reconnaissant l'importance de ces facteurs, la Confédération européenne des syndicats (CES) considère qu'un autre facteur de toute première importance, l'évolution sociale, est à prendre en compte. Il concerne, tout d'abord, des évolutions démographiques dans la main d'œuvre, l'importance d'une éducation générale dans le combat contre l'exclusion et la gestion des relations professionnelles. Il concerne aussi l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, d'où la nécessité de développer l'égalité dans l'accès au travail et l'importance de facteurs multiculturels et ethniques. Alors que la CES est d'accord pour dire que, dans l'ensemble, la responsabilité de l'éducation et de la formation se situe au plan national, le marché interne et l'intégration européenne impliquent la nécessité d'avoir, aussi, une approche transnationale, surtout en ce qui concerne l'anticipation des changements et l'investissement dans les ressources humaines.
- 3 Il semblerait qu'un consensus se mette en place par l'analyse des problèmes de formation que l'Union européenne a à traiter. Le point de départ est que l'évolution du marché unique intégré en Europe ne peut être qu'un simple exercice économique. En Europe, pour nous tous, la seule façon d'aller vers le progrès et la prospérité passe par un investissement plus grand et plus durable dans les ressources humaines et non par le choix de bas salaires adopté ailleurs dans le monde par l'économie globale. C'est un des points essentiels soulignés dans le Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi. Malheureusement, des mesures d'urgence restent encore à prendre par les États membres de l'Union.

La position de la Confédération européenne des syndicats (CES)

- 4 Les appels lancés lors des sommets européens récents en faveur de mesures d'éducation et de formation qui soutiennent les créations d'emploi, y compris dans de nouveaux domaines professionnels présentent, à l'évidence, une grande importance. Mais, comme pour le calendrier d'application du Livre blanc, il reste à traiter ces objectifs correctement pour aller vers le plein emploi. En ce qui nous concerne, l'éducation et la formation sont des aspects essentiels de la dimension sociale dans la marche vers une plus grande intégration économique au sein de l'Union européenne.
- 5 Il y a deux grands domaines où des progrès sont nécessaires. Premièrement, il faut s'assurer qu'une éducation de qualité et une formation initiale professionnelle existent pour tous les jeunes gens, sur des bases solides, comprenant l'apprentissage et d'autres programmes de formation qui conduisent à des qualifications professionnelles reconnues. Deuxièmement, il faut s'assurer que chaque individu peut accéder à l'éducation et à la formation continue, pour améliorer et étendre ses compétences et acquérir des qualifications reconnues, tout au long de sa vie de travail. On doit considérer l'accès à la

formation continue comme un droit de l'individu, autant sur le plan national que sur le plan européen.

- 6 Un point essentiel dans la réalisation de ces objectifs vitaux est d'avoir une politique d'apprentissage tout au long de la vie et nous soutenons très fermement cette idée. Nous savons que ceux qui commencent à travailler aujourd'hui peuvent s'attendre à changer de travail et d'employeur une demi-douzaine de fois ou plus au cours de leur vie. La moitié des qualifications et compétences d'aujourd'hui seront dépassées dans trois ou cinq ans. La formation initiale et la formation continue ne doivent plus constituer des épisodes isolés dans la formation d'un individu. On doit considérer que les deux font partie d'un procédé permanent qui fait en sorte que le développement personnel aille de pair avec le développement professionnel. L'Année européenne de la formation tout au long de la vie devrait contribuer à ce que tout le monde soit conscient de cette approche. Travailler toute une vie nécessite d'apprendre toute une vie.
- 7 Pour la Confédération européenne des syndicats, les systèmes d'éducation et de formation doivent être adaptés et réorientés, pour prendre en considération les changements sociaux, technologiques et économiques qui caractérisent la société européenne d'aujourd'hui. Dans un avenir très proche, cela sera encore plus important avec le développement de la société de l'information et au vu de nouvelles formes de l'organisation du travail. Ainsi, pour pouvoir satisfaire des besoins émergents, les systèmes d'éducation et de formation professionnelle doivent donner aux individus les capacités pour apprendre à apprendre tout au long de leur vie de travail. C'est seulement par l'amélioration permanente de leurs compétences et qualifications que les travailleurs pourront se motiver et s'adapter aux demandes et aux besoins du marché du travail, ainsi qu'à ceux de la société en général.
- 8 Étant donné la rapidité des changements, l'Europe a de plus en plus besoin de consolider les connaissances et les savoir-faire et aura à relever d'autres défis dans le domaine de l'éducation et de la formation. Dans un avenir proche, il faudra trouver le moyen de créer un lien plus étroit entre, d'une part, les systèmes d'éducation et de formation et, d'autre part, le monde du travail. Le coût de la formation doit devenir un investissement pour l'entreprise et pour les travailleurs, de sorte que la disparité entre l'offre et la demande disparaisse. Pour pouvoir anticiper et traiter ces développements de façon plus efficace, il faudrait formuler des directives qui prônent un management prévisionnel et permettent d'éclairer l'avenir de différentes façons.
- 9 Un grand nombre d'acteurs concourt à la formation : les autorités locales, régionales et nationales de l'Union européenne, les employeurs et les syndicats, à des niveaux différents. Le partenariat est indispensable. Cependant, les différents acteurs n'ont pas le même niveau de responsabilité. Le principe du partenariat s'impose quand il s'agit de la formation professionnelle, pour que les partenaires sociaux puissent assumer leur rôle d'acteurs indispensables dans la définition et la mise en place des différentes politiques. En ce qui concerne la politique européenne de formation professionnelle, les partenaires sociaux doivent avoir les moyens d'exercer leur rôle consultatif, administratif et de contrôle, y compris dans les différents programmes de l'Union européenne ayant trait au développement des ressources humaines. Mais ils doivent aussi pouvoir assumer leur rôle d'acteurs autonomes en développant et en établissant de nouveaux droits et obligations dans le domaine de la formation professionnelle. Sur le plan national, il faudrait créer davantage de partenariats dans la formation initiale et, plus particulièrement, dans la définition des qualifications, dans l'orientation donnée aux jeunes, ainsi que dans le

développement de la formation comme moyen de prévention contre le chômage ou comme aide à la réintégration sur le marché du travail. Mais, mis à part ce rôle autonome, il faudrait développer des partenariats en collaboration étroite avec les autorités publiques et, en particulier, avec les agences publiques pour l'emploi.

Les besoins pour l'avenir immédiat

- 10 Trois domaines spécifiques nécessitent davantage de coopération dans un avenir très proche :
- la formation pour l'intégration ou la réintégration sur le marché du travail et les options à promouvoir ;
 - l'anticipation des exigences en termes de compétences et de qualifications ;
 - l'investissement dans la formation tout au long de la vie.
- 11 En ce qui concerne le premier point, la formation pour l'intégration ou la réintégration sur le marché du travail, nous savons que de plus en plus de personnes quittent les systèmes d'éducation ou de formation soit sans diplôme, soit avec des diplômes qu'elles ne peuvent pas utiliser sur le marché du travail. Il s'agit des groupes suivants :
- des jeunes qui quittent le système sans la formation initiale de base et/ou qui abandonnent des formations qui ne conduisent pas à des qualifications ;
 - des actifs confrontés à la restructuration et qui ont des difficultés à acquérir de nouvelles compétences et qualifications ;
 - des chômeurs qui ont des difficultés à retrouver une place sur le marché du travail parce que leurs qualifications sont devenues obsolètes.
- 12 Cela veut dire qu'un certain nombre d'options sont à développer et à organiser de manière plus systématique : des apprentissages, des stages de formation au sein des entreprises et des périodes de formation plus courtes et plus pratiques. Avant de décider du rôle de chacun des partenaires sociaux, nous devons décider des objectifs et des niveaux d'intervention et, en particulier, définir les types de formation prioritaires (apprentissage, stages, etc.) pour répondre aux besoins différents ainsi que les groupes cibles : les jeunes qui ont besoin de s'intégrer, les employés qui veulent acquérir des compétences, les chômeurs.
- 13 Les niveaux d'intervention des différents partenaires sociaux en sont, par conséquent, multiples :
- au niveau intersectoriel, pour étendre l'engagement des partenaires sociaux et leur action au travers de déclarations communes et en adaptant les pratiques nationales ;
 - au niveau sectoriel, pour définir des objectifs communs et des directives ;
 - au niveau de l'entreprise, pour préciser le statut des stagiaires, l'affectation du nombre requis de formateurs, l'évaluation et le contrôle de la formation.
- 14 Mais il y a aussi un fort potentiel de coopération des partenaires sociaux avec les autorités publiques et avec d'autres instances de formation :
- pour développer et établir une réglementation qui soutienne et régule de telles formations ;
 - pour définir le rôle et les responsabilités des différents partenaires sociaux ;
 - pour dégager les fonds nécessaires, par exemple, par une nouvelle distribution des crédits et par une aide fiscale ciblée.

- 15 Pour ce qui est de l'anticipation des exigences en termes de qualification et de compétences, outre la consolidation des connaissances et des savoir-faire, l'Europe doit simultanément anticiper sur les besoins. Bien des qualifications acquises sont souvent utilisées à mauvais escient ou ne sont pas actualisées. De plus, pour promouvoir et garantir le droit à la mobilité, il faudrait créer un espace européen de reconnaissance des qualifications. Cette anticipation sur les besoins peut-être développée à plusieurs niveaux, en terme d'action collective (prévisions pour le développement de l'entreprise, des branches et des secteurs d'activité) ; au niveau de l'individu (connaissance de ses propres besoins mais aussi des compétences déjà acquises), par le développement de l'accès des travailleurs à des qualifications et à la formation tout au long de la vie et par l'intégration de la formation continue au temps de travail.
- 16 Les partenaires sociaux ont un rôle à jouer pour définir et construire le répertoire des qualifications nécessaires pour la formation initiale et la formation professionnelle continue ; pour définir les directives et priorités au niveau d'un secteur et mettre en place la formation professionnelle au niveau national ou européen au travers de moyens pour conduire un développement des qualifications en rapport avec les évolutions des métiers et de l'organisation du travail (banques de données gérées par les partenaires sociaux ou, en partenariat, avec les autorités publiques) ; pour conclure des accords et/ou des directives ; et dans des entreprises qui ont un management prévisionnel, pour établir des plans annuels de formation, des directives qui couvrent plusieurs années, établies après consultation et/ou selon des accords, pour évaluer, enfin, des résultats collectifs et individuels.
- 17 Le dernier point à évoquer concerne l'investissement dans la formation professionnelle continue. L'amélioration des qualifications des actifs et le recyclage professionnel sont des facteurs importants dans la création du travail et contribuent à rendre l'économie et la société compétitives dans l'ensemble. C'est pourquoi, le coût de la formation doit être considéré comme un investissement. Il faut maintenir le niveau des qualifications et des compétences et les remettre à jour, puisque le niveau d'exigence évolue sans cesse. Un tel investissement est à faire sur une grande échelle. Son coût doit être partagé entre les entreprises, les personnes et les autorités publiques. Une seule source de financement n'est plus suffisante si nous voulons à la fois faire face aux besoins et être efficace.

Comment diversifier les investissements ?

- 18 Dans les entreprises, les dépenses liées aux besoins de formation doivent être définies beaucoup plus clairement et de façon plus large ; les individus doivent être prêts à investir en termes de temps, d'argent et de motivation ; la contribution des autorités publiques peut être variée (plans qui donnent lieu à des crédits de formation, à une organisation de congés pour études, à des mesures fiscales qui visent la formation, par le redéploiement des allocations de chômage, etc.). Nous pouvons aussi envisager de nouvelles formes d'organisation du travail et du temps : temps pour le travail, temps pour la formation et plus grande adaptabilité.
- 19 Les partenaires sociaux peuvent mettre en place ces nouvelles approches eux-mêmes ou par des accords avec les autorités publiques. Cependant, au niveau intersectoriel, sectoriel, et au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux doivent définir des objectifs et des priorités et les mettre en œuvre. On a encore très peu fait en ce qui concerne les

nouveaux modes d'organisation du temps et du travail. Il s'agit d'un des éléments clés dans les développements à venir. Tous ces exemples proposés peuvent être considérés comme des options que l'Europe peut développer pour répondre aux défis des qualifications et des compétences.

**

- 20 Si une chose est bien certaine, c'est que rien ne restera en l'état actuel. Nous avons besoin d'être novateurs et actifs. Les personnes et les travailleurs doivent se sentir motivés pour apprendre à apprendre et intégrer la formation permanente dans leurs habitudes. Mais les entreprises ont aussi un rôle très important à jouer : il n'est pas possible pour une entreprise d'avoir des bénéficiaires et d'être compétitive dans une économie globale, si elle ne parie pas sur une stratégie qui mette les personnes au cœur des développements.
- 21 Les autorités publiques doivent aussi être plus attentives aux personnes et ne pas simplement donner priorité à une politique économique et monétaire. C'est un défi pour la société toute entière et pas seulement pour une fraction de la population.
- 22 La Confédération européenne des syndicats et ses associations affiliées sont prêtes à relever ce défi, elles continueront leur action pour construire une société où l'on apprend continuellement et qui offre à chaque femme et à chaque homme l'occasion d'apprendre à apprendre tout au long de sa vie. Une telle société devrait être certainement plus participative, plus démocratique et plus unie.

NOTES

1. Enseigner et apprendre - Vers la société cognitive.
-

RÉSUMÉS

Partageant les analyses sur les transformations de la société de l'industrie en une société de la connaissance, la Confédération européenne des syndicats refuse de laisser au marché seul le soin de réguler l'accès au travail. Lutter contre le chômage grandissant ne peut se traiter uniquement en termes économiques et de coût du travail salarié. Considérer les évolutions dans leur dimension sociale, c'est d'une part faire de la *formation tout au long de la vie* un droit fondamental de l'individu. C'est, d'autre part, en donnant l'occasion à chacun d'acquérir de nouvelles compétences et qualifications, prévenir le chômage ou aider à la réintégration sur le marché du travail. L'article, dans sa fonction prospective, anticipe sur les besoins futurs des individus et des entreprises et inventorie les questions que doivent aborder ensemble les partenaires sociaux

pour faire en sorte que les investissements dans les ressources humaines accompagnent de nouvelles formes d'organisation du travail et du temps.

INDEX

Index géographique : Europe

Mots-clés : formation tout au long de la vie, formation continue, formation professionnelle, politique éducative

AUTEURS

MARIA-HELENA ANDRÉ

Secrétaire confédérale, Confédération européenne des syndicats, Bruxelles, Belgique