Une réforme systémique de la formation professionnelle

Le cas de la Pologne

A systematic reform of vocational training. The case of Poland

Una reforma sistemática de la formación profesional. El caso de Polonia

Krzysztof Symela

Traducteur : Anna Polewka

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/ries/4626>

DOI : 10.4000/ries.4626

ISSN : 2261-4265

Éditeur

France Education international

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2016

Pagination : 97-110

ISBN : 978-2-85420-610-4

ISSN : 1254-4590

Référence électronique

Krzysztof Symela, « Une réforme systémique de la formation professionnelle », *Revue internationale d'éducation de Sèvres* [En ligne], 71 | avril 2016, mis en ligne le 01 avril 2018, consulté le 01 juillet 2021.

URL : <http://journals.openedition.org/ries/4626> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/ries.4626>

Une réforme systémique de la formation professionnelle

Le cas de la Pologne¹

Krzysztof Symela

*Institut des technologies d'exploitation,
Centre national de recherches*

L'ORGANISATION DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

En Pologne, l'obligation scolaire concerne la fréquentation de l'école élémentaire et du collège. La scolarité est obligatoire à partir de 7 ans jusqu'à la fin du collège (16 ans). L'instruction, quant à elle, est obligatoire (comme le stipule la Constitution) jusqu'à 18 ans et peut être assurée au sein d'établissements d'enseignement secondaire, publics ou non, sous forme de cours dans un cadre extrascolaire, dans le cadre de l'activité éducative proposée par des personnes physiques ou morales ou encore sous forme de préparation à un métier chez un employeur.

Le processus de réformes du système de formation professionnelle a été engagé en Pologne le 1^{er} septembre 2012, avec l'objectif d'améliorer l'efficacité du système, afin qu'il puisse répondre aux besoins changeants du marché du travail et aux enjeux de l'économie moderne, basée sur les connaissances. Une éducation professionnelle de grande qualité est une des priorités de la politique éducative de l'État, comme l'indiquent les documents publiés par le gouvernement : « Stratégie de développement du pays 2020 », « Stratégie de développement du pays à long terme. Pologne 2030 », entre autres. Ces documents instaurent un nouveau modèle de formation professionnelle, qui s'appuie davantage sur l'apprentissage pratique et sur des voies plus souples d'apprentissage, sur la promotion de la formation professionnelle et technique, sur l'intégration des employeurs dans l'organisation de la formation professionnelle et sur un système d'identification et de pronostic des besoins en qualifications-métiers sur le marché du travail.

Conformément à la Loi sur le système éducatif, depuis septembre 2012, la formation peut être dispensée dans différents établissements d'enseignement

1. Article traduit par Anna Polewka.

secondaire du deuxième cycle (publics et non publics), y compris ceux qui forment aux métiers (graphique 1) :

- *les écoles professionnelles fondamentales (trois ans)*, qui donnent droit à un diplôme certifiant les qualifications professionnelles, après avoir passé les examens qui confirment les qualifications pour un métier donné ; elles permettent également de continuer la formation à partir de la deuxième année d'un lycée d'enseignement général pour adultes ;

- *les lycées d'enseignement général (trois ans)*, qui permettent d'obtenir un diplôme de « maturité » (baccalauréat) après avoir passé l'examen de baccalauréat ;

- *les écoles techniques (quatre ans)*, qui donnent droit à un diplôme certifiant les qualifications professionnelles, après avoir passé les examens qui confirment les qualifications pour un métier donné, ainsi qu'au diplôme du baccalauréat après avoir passé les examens du baccalauréat ;

- *les écoles post-lycée (2,5 ans maximum)*, pour les élèves ayant terminé l'enseignement secondaire du deuxième cycle, permettent d'obtenir un diplôme certifiant les qualifications professionnelles après avoir passé les examens qui confirment les qualifications pour un métier donné ;

- *les écoles spéciales de préparation professionnelle (trois ans)* préparent au travail les élèves ayant un handicap mental ou polyhandicapés, qui obtiennent un certificat confirmant la préparation au travail.

La formation initiale est assurée par les trois premiers types d'établissements. Il convient cependant de signaler qu'en Pologne, la formation professionnelle initiale désigne la formation professionnelle proposée dans les établissements scolaires, habituellement avant l'entrée dans la vie professionnelle. La majorité des élèves des écoles professionnelles termine le cycle initial de formation professionnelle à l'âge de 19 ou 20 ans.

Quatre types d'écoles pour adultes fonctionnent également dans le système scolaire : écoles élémentaires et collèges pour adultes, lycées d'enseignement général et écoles post-lycée pour adultes. L'organisation de la scolarité dans ces établissements est distincte et l'admission se fait à partir de 18 ans. En outre, les adultes (dès 18 ans) ont la possibilité d'obtenir ou de compléter les qualifications professionnelles (du niveau des écoles professionnelles fondamentales ou des écoles techniques) sous forme de cours de cycles courts dénommés cours professionnels qualifiants ou cours de savoir-faire professionnels (voir graphique 1).

Au cours de l'année 2014/2015, 54,66 % des élèves sortant du collège ont choisi la voie de la formation professionnelle. Selon les données de l'Office central de statistique, 2023 écoles techniques ont formé 511 700 élèves (dont 40,3 % de femmes) en 2014/2015 et 114 000 élèves ont été diplômés des écoles techniques en 2013/2014 ; 190 100 élèves étaient inscrits en 2014/2015 dans 1 721 écoles professionnelles fondamentales (dont 32,3 % de femmes), et 43 300 élèves (dont 20,2 % de femmes) ont été diplômés de ces écoles en 2013/2014.

520 cours professionnels qualifiants ont été organisés dans les établissements d'enseignement secondaire du deuxième cycle en 2014/2015, pour 13 550 participants. Dans les écoles pour adultes, 20 100 personnes ont suivi 750 cours. Dans les établissements d'enseignement secondaire du deuxième cycle pour jeunes, la majorité des 13 548 participants ont suivi les cours organisés dans les écoles techniques (70,5 %) ou dans les écoles professionnelles fondamentales (27,4 %) ; enfin, 2 % des participants ont suivi les cours en écoles post-lycée.

La formation professionnelle est assurée en conformité avec la classification des métiers de l'enseignement professionnel (*Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego*, KZSZ), définie par le ministère de l'éducation (MEN)². La KZSZ indique les métiers et les types d'établissements pouvant assurer la formation ; les ministères ayant demandé d'inscrire le métier dans la classification ; la durée de formation dans l'école professionnelle donnée et les qualifications déterminées à l'intérieur de chaque métier, enseignées dans le cadre de cours professionnels qualifiants.

**Graphique 1. Types d'écoles professionnelles
et voies de formation professionnelle initiale en Pologne**

2. Décret du ministre de l'éducation nationale du 23 décembre 2011 relatif à la classification des métiers de l'enseignement professionnel, *Journal des lois* [Dziennik Ustaw] de 2012, point 7 modifié le 8 août 2014 et le 19 juin 2015.

À ce jour, la KZSZ comporte 206 métiers qui contiennent 262 qualifications. Plusieurs ministères sont partie prenante dans la formation professionnelle. La KZSZ est conforme à la classification des métiers et spécialités (*Klasyfikacja Zawodów i Specjalności*, KZiS) définie par le ministère du travail et de la politique sociale (décret du 7 août 2014) et qui compte à ce jour 2 443 métiers et spécialités, dont les métiers de la KZSZ. La conformité des deux classifications (KZSZ et KZiS) constitue la condition élémentaire des relations entre l'enseignement professionnel et les besoins du marché de travail.

La formation professionnelle initiale peut être effectuée dans le cadre de cycles courts sous forme de cours professionnels qualifiants basés sur les programmes d'enseignement respectant les programmes de base de formation aux métiers pour une qualification donnée. L'organisme offrant le cours professionnel qualifiant est tenu d'inclure dans son programme d'enseignement pour ce cours toutes les composantes correspondant à la qualification donnée et définies dans les programmes de base de formation aux métiers. Le fait d'avoir terminé ce cours ouvre le droit à l'examen organisé par la commission d'examens décentralisée confirmant les qualifications dans le métier, dans le champ de cette qualification. La personne ayant réussi l'examen reçoit alors un certificat confirmant les qualifications dans le métier. Le diplôme confirmant les qualifications professionnelles dans un métier donné peut être obtenu par une personne ayant atteint le niveau d'enseignement exigé pour ce métier (enseignement professionnel fondamental ou secondaire du deuxième cycle) et possédant les certificats attestant de sa réussite aux examens pour toutes les qualifications définies pour le métier donné. Les cours professionnels qualifiants peuvent être organisés par :

- des écoles publiques ;
- des écoles non publiques ayant les droits des écoles publiques ;
- des établissements de formation continue, de formation pratique, des centres de perfectionnement professionnel ;
- des institutions du marché de travail opérant dans le secteur de l'éducation/formation, conformément à la loi du 20 avril 2004 (article 6) modifiée en 2008 ;
- des acteurs du secteur de l'éducation, conformément à la loi sur la liberté d'établissement.

Quant aux cours de savoir-faire professionnels, ils sont, comme les cours professionnels qualifiants, basés sur les programmes d'enseignement respectant les programmes de base de formation aux métiers mais ne couvrent qu'une partie de cette base. La personne ayant suivi le cours de savoir-faire professionnel peut, en présentant une attestation, s'engager en cours professionnel qualifiant et être dispensée de suivre des contenus déjà acquis. Cette mesure ouvre la possibilité de valider les apprentissages et répond aux besoins des adultes qui poursuivent une formation professionnelle ou se perfectionnent tout en travaillant.

L'Union artisanale polonaise (*Związek Rzemiosła Polskiego*, ZRP) est un partenaire important de la formation professionnelle initiale et de son adaptation

aux besoins du marché de travail. L'apprentissage du métier est une des missions principales des organisations artisanales, conformément à la Loi sur l'artisanat du 22 mars 1989, modifiée le 5 décembre 2015. La préparation aux métiers artisanaux comprend trois éléments propres au système dual d'apprentissage : l'apprentissage pratique chez l'artisan est basé sur le contrat de travail, l'enseignement théorique à l'école et le contrôle du déroulement de la préparation au métier sont habituellement assurés par la corporation (*cech*), sur autorisation de la chambre de l'artisanat (*izba rzemieślnicza*). Les artisans confirment leurs qualifications professionnelles en passant les examens de compagnon (*czeladnik*) et de maître (*mistrz*). Un maître-artisan peut former des apprentis. L'artisanat dispose d'une large offre de formation. Les chambres de l'artisanat faisant partie de la ZRP administrent 30 écoles professionnelles non publiques ayant les droits des écoles publiques et forment 6 000 jeunes³.

La formation professionnelle initiale est également assurée, au sein du système éducatif, par les Corps de travail bénévoles (*Ochotnicze Hufce Pracy*, OHP), qui s'adressent aux jeunes provenant de milieux défavorisés en ce qui concerne l'accès au marché du travail. L'OHP est un organisme d'État, sous tutelle du ministère de la famille, du travail et de la politique sociale, qui administre des centres éducatifs dans tout le pays. Ces centres offrent des opportunités de formation, de perfectionnement professionnel et d'emploi et fonctionnent en accord avec les autorités locales au niveau du district. Les OHP s'adressent aux jeunes âgés de 15 à 18 ans qui ont terminé l'école élémentaire et se trouvent dans une situation financière, familiale ou personnelle difficile. Les jeunes en situation particulièrement difficile sont internes, gratuitement. Un participant pris en charge dans les OHP termine l'enseignement général du niveau de l'école élémentaire ou du collège et est préparé, en parallèle, à un métier ou obtient des qualifications professionnelles du niveau de l'école professionnelle fondamentale. L'enseignement général est effectué dans les écoles publiques. La préparation professionnelle pratique a lieu chez des employeurs (par exemple des artisans) ou dans les ateliers des OHP. L'apprentissage d'un métier dure trois ans (en fonction du programme d'enseignement). La préparation du jeune au travail dure jusqu'à ce qu'il ait fini le collège mais ne peut excéder 22 mois et débouche sur un certificat de fin de scolarité puis, après avoir passé l'examen de préparation au métier, sur un titre professionnel ou une attestation de fin de préparation au travail. Le certificat de fin de scolarité en école professionnelle fondamentale permet de continuer la formation, par exemple au niveau de l'école secondaire du deuxième cycle. La formation et les examens sont gratuits⁴.

La formation professionnelle initiale est assurée par les enseignants de disciplines générales, d'apprentissage théorique du métier, d'apprentissage pratique du métier et par des formateurs d'apprentissage pratique du métier. Les

3. Informations disponibles sur le site du MEN (en polonais) : [<https://goo.gl/YsuuXS>].

4. Informations disponibles sur le site de l'OHP [http://www.ohp.pl/?id=820&id_menu_r=91].

changements rapides survenant dans l'enseignement professionnel imposent aux personnels enseignants une formation et un perfectionnement professionnel plus réguliers. La nécessité de l'apprentissage continu, la disposition à s'auto-former, à chercher de nouveaux savoirs et à compléter ses connaissances sont les caractéristiques essentielles du métier d'enseignant. En Pologne, les diverses formes de développement professionnel ne sont pas imposées mais ont une incidence directe sur le développement de la carrière et les augmentations de salaire. D'autres activités liées au développement professionnel, comme la participation à des formations courtes, à des conférences, à des réseaux collaboratifs ou à des projets éducatifs enrichissent le savoir-faire technique de l'enseignant mais n'augmentent pas formellement son niveau de qualification.

Le Centre national de soutien à l'éducation professionnelle et continue (Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, KOWEZiU) est l'organisme central en matière de perfectionnement des enseignants des écoles professionnelles. Il dépend du MEN et couvre tout le pays. Son objectif est d'initier, de préparer et de coordonner toutes les activités relatives à la formation et au perfectionnement professionnel des enseignants de la formation professionnelle et des établissements pour adultes : soutien aux établissements publics de perfectionnement d'enseignants, élaboration de programmes et de matériels didactiques, de programmes nationaux de perfectionnement d'enseignants et de conseillers d'orientation, conception, mise en œuvre et promotion de solutions innovantes en matière de formation professionnelle et continue, telles que la formation à distance, la mise en place d'un réseau national collaboratif et d'auto-apprentissage pour les enseignants d'écoles professionnelles formant aux métiers uniques (KOWEZiU, 2013a).

LA PLACE DU MONDE PROFESSIONNEL DANS LE DISPOSITIF DE FORMATION

La réforme actuelle du système éducatif renforce notamment les aspects pratiques de la formation professionnelle et crée l'opportunité d'une meilleure collaboration entre les écoles professionnelles et les entreprises. Cette direction est confirmée dans la « Programmation d'une perspective financière 2014-2020. Contrat de partenariat » adoptée par le ministère de l'infrastructure et du développement le 21 mai 2014. Ce document donne à l'intégration des employeurs dans le processus de formation professionnelle et d'examen, au niveau central, un caractère stratégique (inclusion dans le système d'identification des besoins en qualifications-métiers et participation à la conception de l'offre de formation) et pratique (plus forte implication dans la préparation de programmes d'enseignement et l'organisation de la formation pratique des élèves). Les employeurs seront également impliqués dans la modernisation des contenus et des méthodes

de formation et d'enseignement, ainsi que dans le pronostic des besoins en qualifications-métiers sur le marché du travail.

L'engagement effectif des employeurs dans la formation professionnelle devrait offrir aux jeunes une préparation au travail qui sera reconnue par eux et, en même temps, répondra aux défis que présente le marché du travail européen. Le ministère de l'éducation nationale a conclu plusieurs accords avec des organisations patronales. Des accords similaires peuvent également être conclus au niveau local. Pour garantir à leurs élèves l'apprentissage pratique d'un métier, les écoles s'activent pour conclure des contrats de collaboration avec les entreprises reconnues sur le marché du travail.

Le 23 janvier 2015, quatre ministres (économie, éducation nationale, travail et la politique sociale et budget) ont signé un accord de collaboration pour le développement de la formation professionnelle afin, entre autres, d'assurer la cohérence et la complémentarité des actions en faveur du développement d'une formation professionnelle adaptée aux besoins des employeurs, du marché du travail au niveau local et d'une économie moderne et innovante. L'implication dans les travaux de programmation des partenaires sociaux représentatifs des secteurs de la formation professionnelle (associations professionnelles, patronales, syndicats, ainsi que d'autres parties prenantes) est un élément clé de la qualité de la formation professionnelle et du développement stratégique du pays.

De plus, le ministère de l'éducation nationale collabore avec les ministères compétents en ce qui concerne l'ouverture de formations préparant aux nouveaux métiers. De nouveaux métiers sont introduits dans la classification des métiers de la formation professionnelle, entraînant l'élaboration d'un programme de base ainsi que de modèles de programmes d'enseignement. Le MEN initie des rencontres avec les employeurs et récompense également les écoles ayant collaboré avec des entreprises, dans le cadre de concours.

La mise en place de « clusters d'éducation professionnelle », avec la participation de zones économiques spéciales, est une nouvelle mesure visant à faciliter la collaboration entre les établissements d'éducation et le monde des affaires, afin que les élèves diplômés des écoles professionnelles ou techniques soient à la hauteur des attentes des entreprises. Cette collaboration est indispensable pour former les élèves dans des conditions réelles de travail et, surtout, leur faire découvrir des technologies modernes et coûteuses⁵.

Pour adapter l'offre éducative aux besoins du marché du travail régional et local, les conseils de l'emploi des voïvodies⁶ et des districts doivent émettre des avis avant l'ouverture des formations préparant aux nouveaux métiers ; les employeurs ont plus de possibilités de s'impliquer dans le processus de formation, en contribuant à l'élaboration des programmes d'apprentissage du métier, surtout

5. Clusters éducatifs [en polonais] : [<http://goo.gl/1KAJKP>].

6. Une voïvodie est une unité administrative de la Pologne correspondant au niveau régional. (NdIR)

en ce qui concerne l'apprentissage pratique et le perfectionnement des enseignants au sein des entreprises (KOWEZiU, 2013b).

La forme la plus répandue de collaboration entre écoles et employeurs est l'organisation commune de l'apprentissage pratique du métier. En école professionnelle fondamentale, cet apprentissage se fait sous forme de cours pratiques et, dans les écoles techniques et post-lycée, sous forme de stages professionnels. Les cours peuvent être effectués chez l'employeur, sur le principe du système dual d'apprentissage, à partir : 1) d'un contrat de travail conclu entre le mineur et l'employeur ; 2) d'un contrat d'apprentissage pratique du métier, conclu entre le directeur de l'école et l'employeur recevant les apprentis.

La formation pratique a ainsi lieu chez l'employeur, en parallèle à la formation théorique, qui peut être assurée à l'école ou sous forme extrascolaire.

L'objectif des cours pratiques dispensés aux élèves et aux jeunes mineurs est l'acquisition de savoir-faire professionnels indispensables pour travailler dans un métier donné et – dans le cas d'une formation duale – l'application et l'approfondissement, dans les conditions réelles du travail, des connaissances et savoir-faire professionnels acquis. Les cours pratiques sont assurés pendant la période de cours didactiques et éducatifs. Le financement des cours pratiques en école professionnelle fondamentale et des stages pratiques dans les écoles technique et post-lycée est assuré sur subvention du ministère de l'éducation.

Dans les années à venir, un fort accent sera mis sur la popularisation de toutes les formes de collaboration entre les écoles professionnelles et les employeurs dans le domaine de la formation professionnelle. Il sera très important d'encourager les entreprises, à tous les niveaux, à s'impliquer davantage dans l'organisation de la formation professionnelle et des examens, ce qui concerne :

- l'identification des besoins en qualifications-métiers sur le marché du travail ;
- l'évaluation des exigences en qualifications fondées sur les programmes de base de formation aux métiers ;
- la conception de l'offre de formation dans les écoles et sous forme extrascolaire ;
- la contribution à l'élaboration des programmes d'apprentissage des métiers ;
- l'organisation des cours pratiques et des stages professionnels pour les élèves ;
- l'organisation, avec les écoles, des cours professionnels qualifiants ;
- une meilleure participation des employeurs à l'organisation des stages pour les enseignants de formation professionnelle ;
- l'amélioration de l'accès des élèves et des enseignants aux nouvelles techniques et technologies ;
- la mise en place des centres d'examen chez les employeurs.

Le financement de ces actions sera principalement assuré par la nouvelle perspective de financement 2014-2020, dans le cadre du programme opérationnel Savoir, éducation, développement (PO WER).

LA PROGRAMMATION DES BESOINS EN QUALIFICATION À COURT ET MOYEN TERMES

La dynamique du marché du travail demande une analyse permanente des changements, particulièrement importante pour mettre en adéquation les compétences, potentielles et réelles, des employés et les attentes des employeurs. C'est dans cette optique qu'a été lancé le projet Bilan du capital humain (*Bilans Kapitału Ludzkiego*, BKL), un système de surveillance du marché du travail, unique à l'échelle du pays et de l'Europe⁷. Pendant cinq ans, l'Agence polonaise de développement de l'entrepreneuriat (Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, PARP), en collaboration avec l'Université Jagellonne, a étudié les transformations de la structure des compétences sur le marché du travail. L'objectif principal assigné au BKL était de guider les institutions et les moyens publics vers les actions visant à remédier au manque de compétences au niveau national et régional. L'atteinte de cet objectif contribuera à la réalisation d'un objectif stratégique plus large d'amélioration de la qualité du capital humain et d'adaptation des compétences des employés aux besoins des employeurs.

Chaque édition, de 2010 à 2014, a donné lieu à des rapports thématiques pour chaque module de recherche et à un rapport de clôture présentant, de façon transversale, les problèmes identifiés. Tous les facteurs de changement de la dynamique du marché du travail ont été analysés : employeurs, employés, personnes sans emploi, institutions de formation, étudiants, élèves du secondaire deuxième cycle, ainsi que les offres de travail et les disciplines de formation. Grâce à cette approche globale, les rapports présentent une source fiable d'informations sur les manques de compétences diagnostiqués ; les besoins de connaissances et de savoir-faire concrets chez les employeurs ; le potentiel de compétences des employés, actuels et futurs, et son adéquation avec les besoins des employeurs ; l'adaptation des disciplines de formation au marché du travail polonais.

L'inscription d'un nouveau métier dans la classification de métiers de formation professionnelle (qui permet l'organisation de la formation professionnelle initiale) peut avoir lieu seulement si aucun des métiers inscrits n'englobe toutes les qualifications définies pour ce métier.

La modification de la classification commence par l'identification, pour chaque métier, des qualifications comprenant les connaissances, les savoir-faire et les compétences personnelles et sociales indiqués dans les programmes de base de formation au métier. Dans le processus de formation, chaque qualification

7. Bilan du capital humain : [<http://bkl.parp.gov.pl/projekt>].

peut être confirmée séparément par le système d'examen externe. Si le marché de travail enregistre la demande pour cette qualification, il sera possible de mettre rapidement en place la formation correspondante, sous forme d'un cours professionnel qualifiant, bien plus court que le cycle d'apprentissage à l'école.

Les associations professionnelles, les autorités économiques locales, les organisations d'employeurs et d'autres entités économiques peuvent adresser aux ministères compétents une demande d'instauration d'un nouveau métier dans la formation professionnelle.

Les conseils sectoriels de compétences (*Sektorowe Rady ds. Kompetencji*, SRK) qui seront établis à partir de 2016, constitueront une nouvelle solution systémique de soutien à la programmation des besoins en qualifications et savoir-faire. Leurs missions consisteront à :

- recommander des solutions ou des changements législatifs dans le domaine de l'éducation et de son adaptation au marché de travail, pour un secteur donné ;
- collaborer à la mise en place d'accords éducatifs rapprochant l'éducation et les employeurs ;
- définir les champs d'études relatifs aux compétences dans un secteur et commander la réalisation de ces études ;
- identifier les besoins de mise en place des cadres des qualifications sectoriels et des qualifications ;
- transmettre l'information concernant les besoins en compétences aux établissements éducatifs et organismes du marché de travail, dont les agences pour l'emploi, nationale et de district ;
- transmettre l'information concernant les besoins en compétences spécifiques à un secteur aux partenaires sociaux qui vérifient l'identification des besoins en développement des entreprises de ce secteur⁸.

À terme, il est prévu de mettre en place 19 SRK pour différents secteurs. Peuvent faire partie des SRK les entrepreneurs, les acteurs du développement économique, de l'emploi, du développement des ressources humaines ou du potentiel d'adaptation des entreprises, les partenaires sociaux et économiques, les organisations patronales, syndicales, les autorités économiques locales. Les SRK seront établis sous forme d'appels à projet au deuxième trimestre 2016.

Le Conseil de programmes des compétences (*Rada Programowa ds. Kompetencji*, RPK) sera chargé de la coordination et du suivi des actions des SRK. Il sera composé de représentants des ministères en charge du développement, de l'éducation, de l'enseignement supérieur et du travail, d'organisations non-gouvernementales, d'établissements d'enseignement supérieur et d'entrepreneurs. Les RPK et SRK seront nommés par le ministre chargé du développement.

8. Conseils sectoriels de compétences (SRK) : [<http://goo.gl/6sHDe1>].

La mise en place de la surveillance des métiers déficitaires et en surplus, une des principales missions des autorités locales (voïvodies et districts) dans le domaine de la politique économique, constitue une mesure de soutien à l'activité de pronostic de la demande pour les métiers-qualifications sur le marché du travail. Toutefois, la surveillance de métiers déficitaires et en surplus étant basée principalement sur les données statistiques concernant le chômage, elle ne reflète pas pleinement la réalité des relations entre l'offre et la demande au niveau régional. Elle peut servir, avant tout, de base de programmation des disciplines de formation pour les personnes sans emploi, conformément aux besoins signalés par les employeurs locaux. Comme jusqu'à présent la surveillance ne servait que de diagnostic de la situation actuelle, une nouvelle méthodologie de surveillance des métiers déficitaires et en surplus a été conçue à l'initiative du ministère du travail et communiquée aux agences pour l'emploi en 2015. Elle prévoit deux dispositions centrales : 1) l'enrichissement des données concernant les offres de travail par les données provenant d'Internet, collectées par les agences pour l'emploi des voïvodies deux fois par an ; 2) la conduite, par les agences pour l'emploi des districts, d'une enquête annuelle auprès des entreprises, permettant de formuler des pronostics à court terme concernant les besoins signalés par les employeurs sur le marché de travail local (Ministère du travail et de la politique sociale, 2015).

QUELLE RELATION ENTRE FORMATION ET CHÔMAGE ?

Les résultats de l'étude annuelle « Bilan du capital humain », menée à l'échelle nationale pour les années 2009-2014, révèlent que 75 % des employeurs polonais ont des difficultés pour trouver des candidats appropriés ; 30% des employeurs qui n'investissent pas dans le développement professionnel de leurs employés indiquent comme raison principale un manque d'offre éducative correspondant à leurs besoins. Ces problèmes touchent notamment les plus petites entreprises, les plus nombreuses sur le marché du travail polonais.

La situation générale des jeunes sur le marché de l'emploi est relativement plus difficile que celle des personnes de plus de 30 ans (pour lesquelles la probabilité d'être sans emploi diminue d'environ 50 %). Quand la situation du marché se dégrade, le taux de chômage augmente pour les deux groupes. Mais ce sont les jeunes qui sont le plus touchés par une conjoncture défavorable. Cela peut avoir de graves conséquences sociales. Les facteurs ayant le plus d'influence sur la situation professionnelle des jeunes sont leur niveau de formation, la discipline d'études, le lieu d'habitation et le genre. Plus le niveau d'éducation est élevé, plus la probabilité de se trouver sans emploi est faible, quel que soit l'âge des personnes concernées. L'inégalité devant les opportunités professionnelles est perceptible chez les sortants des écoles d'enseignement secondaire du

deuxième cycle non par rapport au niveau de formation atteint mais par rapport au type de formation choisie. Ce sont les diplômés des écoles techniques qui ont le plus de difficultés à trouver un emploi (pour les métiers classifiés comme « autres », correspondant aux métiers de bureau ou de services). Le taux significativement peu élevé de personnes en activité professionnelle enregistré parmi les diplômés des écoles professionnelles fondamentales dans le domaine des services peut s'expliquer par le nombre important de femmes diplômées de ces disciplines dans les écoles professionnelles fondamentales (métiers d'ouvrier et de services) (Jelonek *et al.*, 2015).

Par rapport aux personnes en emploi âgées de plus de 30 ans, les jeunes diplômés de la formation professionnelle initiale déclarent moins souvent n'avoir pas suivi de cours durant les douze derniers mois et n'avoir pas l'intention de suivre une formation ou un cours de perfectionnement. Les types de formation continue suivie le plus fréquemment sont les cours ou formations de courte durée. Le pourcentage élevé de personnes déclarant avoir suivi des cours de perfectionnement parmi les jeunes diplômés peut se traduire par l'obligation, pour les personnes sans emploi et n'ayant pas encore 25 ans, de participer aux Corps de travail bénévoles (OHP).

Parmi les élèves déclarant le plus fréquemment l'intention de quitter la Pologne après avoir terminé leur scolarité, la majorité provenait d'écoles professionnelles, techniques et lycées profilés (qui n'existent plus), essentiellement dans les disciplines liées au secteur du bâtiment, de la mécatronique, de la mécanique automobile et de la technique-informatique.

Au printemps 2013, la demande des entreprises pour de nouveaux employés a baissé, tant en ce qui concerne les intentions d'embauches qu'en matière d'étendue de la demande. Si, au cours des années précédentes, 16 à 17 % des employeurs recherchaient de nouveaux employés, ce pourcentage a diminué jusqu'à 14 % en 2013 et il s'agissait majoritairement de grandes entreprises à fort développement, insatisfaites du niveau de compétences de leurs personnels et localisées principalement en Mazovie, dans les secteurs du bâtiment et du transport. Il faut néanmoins souligner que les employeurs de ces secteurs ont significativement diminué leur demande par rapport aux années précédentes (Górniak, 2014).

On observe que, comme pour les années précédentes, la catégorie d'employés de travaux simples est relativement surreprésentée parmi les chômeurs. Le manque de qualifications concrètes est la cause principale des difficultés à trouver un emploi. Le surplus de l'offre d'employés caractérise également les métiers de service-commerce et de bureau. En revanche, les employés qualifiés, opérateur/monteurs et spécialistes ont enregistré le taux le moins élevé de personnes en recherche d'emploi par poste à pourvoir. Les difficultés de recrutement identifiées sont dues au manque de qualifications concrètes (dont la motivation au travail) des candidats.

Les résultats de l'enquête PISA indiquent que les jeunes Polonais de 15 ans sont de mieux en mieux éduqués. Il est important de soutenir le développement de leurs compétences à tous les niveaux de formation. En revanche, si la conjoncture ne favorise pas l'entrepreneuriat en Pologne et si de nouveaux emplois attractifs ne sont pas créés, l'effort éducatif débouchera sur un flux croissant d'émigration pour des raisons économiques. Ce diagnostic est déjà largement partagé. S'il est difficile de passer d'une prise de conscience générale à l'action visant à changer la situation, c'est parce que les recettes ne sont qu'apparemment simples. Dans le contexte social, les transformations dans un champ sont interconnectées avec les changements de modes d'action dans d'autres champs, entraînant des résistances individuelles et de certains groupes d'intérêt. La condition *sine qua non* d'une économie innovante est la capacité à mener des innovations sociales difficiles, qui demandent un pilotage politique à plusieurs niveaux et dans plusieurs champs, tout comme l'innovation dans l'économie demande un esprit d'entreprise.

Le changement essentiel en matière de qualité des qualifications demandées sur le marché de travail a été apporté par la loi du 22 décembre 2015 relative au système de qualifications intégré (*Zintegrowany System Kwalifikacji*, ZSK). Toutes les qualifications incluses dans le ZSK ayant le niveau du cadre polonais des qualifications seront inscrites dans le registre intégré de qualifications. Une qualification intégrée au ZSK pourra être attribuée par un organisme certifiant habilité. Chaque institution attribuant les qualifications intégrées au ZSK sera intégrée dans le système d'assurance de qualité de la certification, interne et externe, contrôlé par le ministre compétent.

Les solutions et mécanismes introduits devraient permettre de relever le niveau du capital humain en Pologne grâce à l'augmentation du nombre de personnes en formation, à l'amélioration de l'efficacité de l'investissement en capital humain et à l'adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail, particulièrement en ce qui concerne les qualifications externes au système éducatif et d'enseignement supérieur. Les changements engagés par le gouvernement dans le domaine de la formation professionnelle et qui auront un impact sur les projets dans la nouvelle perspective financière 2014-2020 concernent en particulier : la collaboration des écoles professionnelles avec les employeurs ; le développement des formes extrascolaires de formation et d'apprentissage ; le développement du conseil d'orientation et du système d'information éducative et professionnelle ; le soutien aux écoles et aux établissements offrant une formation professionnelle ; le suivi des carrières des diplômés d'écoles professionnelles ; l'amélioration du processus de validation des acquis de la formation professionnelle ; la promotion de la formation professionnelle.

BIBLIOGRAPHIE

GÓRNIAK J. (coord.) (2014) : *Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki*, Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 r [Les compétences des Polonais et les besoins de l'économie polonaise, Rapport de clôture de la 4^e édition d'études BKL de 2013], Varsovie : Agence polonaise de développement de l'entrepreneuriat.

JELONEK M., KASPAREK K. et MAGIEROWSKI M. (2015) : *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni. Na podstawie analizy kierunków kształcenia zrealizowanej w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego Edukacja a rynek pracy – tom IV* [Les jeunes sur le marché de travail : employés, entrepreneurs, sans emploi [À partir d'une analyse des disciplines de formation réalisée en 2014 dans le cadre de la 5^e édition du projet Bilan du capital humain – éducation et le marché de travail, vol. IV], Varsovie : Agence polonaise de développement de l'entrepreneuriat.

KOWEŻIU (2013a) : *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Vademecum* [Formation professionnelle et continue. Vademecum], Varsovie.

KOWEŻIU (2013b) : *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami. Przykładowe rozwiązania* [Collaboration d'écoles professionnelles avec des employeurs. Exemples de solutions], Varsovie.

Ministère du travail et de la politique sociale (2015) : *Zawody deficytowe i nadwyżkowe, Informacja sygnałowa z I półrocze 2015* [Métiers déficitaires et en surplus, Information signalétique pour le 1^{er} semestre 2015], Varsovie.