



Apprendre en temps de crise

En dépit de la récession, les États membres et les partenaires sociaux semblent s'attacher à développer les compétences

La crise économique vient nous rappeler brutalement que l'éducation et la formation tout au long de la vie doivent soutenir les individus durant toute la durée du cycle économique, en temps de difficultés comme de prospérité.

Le nombre de chômeurs dans l'Union européenne (UE) a augmenté de 5,4 millions entre mars 2008 et août 2009, pour atteindre 21,8 millions, mais la récession n'a pas frappé uniformément. Dans les 16 pays de la zone euro, on compte 15 millions de chômeurs, record inégalé depuis dix ans. L'Espagne à elle seule a perdu quelque 2,7 millions d'emplois. En Estonie, le taux de chômage est passé de 3,7 % à 13,3 % en moins de 18 mois; en Lettonie et en Lituanie, il a triplé, tandis qu'en Irlande il a plus que doublé pour atteindre 12,5 % au cours de la même période.

Aucun secteur ne semble épargné. La construction a été durement frappée dans la quasi-totalité des États membres. Dans le secteur automobile, les ventes et la production ont fortement chuté en Allemagne, en Irlande, en Hongrie, en Roumanie, en Slovaquie et en Suède. La Grèce, Chypre et l'Autriche font état d'une baisse de la fréquentation touristique et, au Royaume-Uni, le secteur bancaire et financier a subi de sérieux revers.

Les récessions incitent à réduire l'investissement dans le capital humain. Or, la formation est d'autant plus importante en temps de crise. L'économie qui sort d'une récession n'est jamais exactement la même que celle qui y est entrée. Le durcissement de la concurrence et le rétrécissement des marges bénéficiaires entraînent des modifications des produits et poussent les entreprises à une plus grande efficacité. Ces changements exigent de nouvelles compétences.

Comment l'Europe réagit-elle à la crise?

Comment l'Europe gère-t-elle ses compétences en ces temps de crise? Une enquête conduite dans les États membres par la présidence suédoise et la Commission européenne avec le concours du Cedefop (voir encadré) et le débat qui a suivi font apparaître que d'importants efforts sont déployés pour préserver, voire améliorer, les compétences en Europe.

Certains États membres ont accru leurs budgets d'éducation et de formation, ou les ont tout au moins maintenus au même niveau malgré la baisse des recettes fiscales. La Commission européenne, dans sa communication relative à un engagement commun en faveur de l'emploi, a assorti son invitation à investir dans la forma-

tion et les compétences d'une enveloppe de 19 milliards d'euros issus du Fonds social européen au titre de la période 2009-2010 pour soutenir la relance. Les modalités habituelles de cofinancement ont été assouplies afin de faciliter et d'accélérer l'utilisation de ces fonds.

Présidence suédoise du Conseil de l'UE: poursuivre le débat sur la modernisation de l'enseignement et de la formation professionnels

En avril 2009, la présidence suédoise a demandé aux directeurs généraux de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) des informations sur les principales initiatives prises en matière de formation professionnelle des adultes pour réagir à la crise économique. En parallèle, le Cedefop a demandé à son réseau de référence et d'expertise (ReferNet) de répondre à un ensemble de questions sur ce même thème. La présente note d'information s'appuie sur l'analyse de cette double enquête, ainsi que sur d'autres données émanant du Cedefop et de sources internationales.



À partir des réponses à cette enquête, la présidence suédoise a invité certains pays à présenter leurs mesures lors de la conférence consacrée au rôle de l'EFP dans les défis présents et à venir, tenue les 12 et 13 novembre 2009. Cette conférence a poursuivi le débat sur la modernisation de l'EFP. Elle s'est penchée sur les politiques d'EFP destinées à relever les défis économiques et sociaux à court et long terme. Ont également été abordées des questions clés pour l'avenir de l'EFP, telles que le développement des compétences, l'apprentissage par le travail, les parcours individuels, l'orientation, l'esprit d'entreprise et la validation des acquis non formels. Les présentations effectuées lors de cette conférence sont disponibles (en anglais) sur le site: http://www.se2009.eu/en/meetings_news/2009/11/12/1.23798

Les entreprises assument également leur rôle. En dépit des difficultés, elles sont nombreuses, en France par exem-

ple, à investir résolument dans la formation au-delà de leurs obligations légales de contributions.

Dès lors, où va l'argent?

Retenir travailleurs et compétences – combiner formation et emploi

L'enquête met en évidence, au niveau des pouvoirs publics et entre les partenaires sociaux, un consensus en faveur d'efforts pour maintenir les individus en emploi. Avant la crise, les entreprises avaient souvent des difficultés à trouver des travailleurs qualifiés et elles tiennent à conserver les compétences qui leur seront nécessaires pour la reprise. Nombre d'États membres ont adopté des principes de «flexicurité» et, avec l'appui du Fonds social européen, octroient des financements publics aux entreprises pour mettre en place des dispositifs combinant travail de courte durée et formation.

À Chypre, des subventions de formation sont versées aux employeurs du secteur du tourisme qui conservent leurs salariés au lieu de les licencier. L'Irlande a mis en place un dispositif similaire dans le secteur automobile. Le gouvernement prend en charge 80 % du salaire des travailleurs qui suivent une formation, à condition que les entreprises s'abstiennent de procéder à des licenciements économiques au moins jusqu'en 2010.

S'agissant des autres travailleurs occupant des emplois menacés, l'Irlande a introduit un dispositif pilote d'aide aux entreprises qui décompose la semaine des salariés en trois jours de travail et deux jours de formation. La Hongrie est en train de mettre en place un dispositif similaire dans tous les secteurs. Le gouvernement prend en charge les coûts de la formation des salariés à concurrence de deux jours et demi par semaine. Au début de l'année 2009, l'Allemagne a créé un fonds de formation pour les salariés en chômage partiel. La part des coûts de formation financée par ce fonds va de 25 % à 80 %, en fonction du type de formation, de la taille de l'entreprise et des participants. En mars 2009, la Roumanie a également introduit des subventions pour financer la formation des salariés sur le lieu de travail à concurrence de 60 % à 80 % des coûts éligibles, en fonction de la taille de l'entreprise. La Finlande a elle aussi accru la part des fonds publics octroyés pour cofinancer les actions de formation destinées à mettre à jour les compétences des salariés. De même, la Slovaquie soutient les individus menacés de licenciement économique en cofinçant des actions de formation pour aider les employeurs à s'adapter aux changements liés à la production et aux nouvelles technologies.

Transition vers l'apprentissage par le travail

Les États membres utilisent également des ressources pour aider les jeunes, les seniors et les chômeurs, qui sont souvent durement frappés par les récessions du fait des recrutements en berne.

Assez logiquement, la participation à l'enseignement et à la formation de niveau postobligatoire et supérieur est en augmentation en Europe, compte tenu que les jeunes retardent leur recherche d'emploi. Les Pays-Bas et la Finlande comptent parmi les États membres qui ont accru les ressources financières consacrées aux places d'enseignement professionnel de base. Plusieurs États membres ont également revu à la hausse le montant des fonds destinés à aider les récentes victimes de licenciement économique et les individus qui étaient à la recherche d'un emploi avant la crise. En France, le gouvernement et les partenaires sociaux sont convenus, en avril 2009, de débloquer 100 millions d'euros afin d'étendre les programmes déjà en place, notamment de formation, pour les individus non qualifiés et les chômeurs. La Suède a accru les financements à court et long terme afin de garantir un nombre suffisant de places de formation professionnelle pour adultes. Cette mesure cible les individus, dans le sens où ce sont eux, plutôt que les entreprises ou les secteurs, qui choisissent les cours de formation. Le Royaume-Uni assouplit les conditions d'admission aux formations pour en faciliter l'accès aux individus les plus vulnérables.

Nombre des mesures prises sont axées sur l'apprentissage par le travail. La Belgique, le Portugal, la Slovénie et la Finlande comptent parmi les pays qui ont accru le montant des fonds destinés à inciter les employeurs à embaucher des jeunes. La formation en apprentissage est l'un des domaines d'action prioritaires éligibles à un financement du Fonds social européen. Les États membres aident les apprentis à poursuivre ou à achever leur apprentissage en trouvant d'autres employeurs ou en les aiguillant vers des programmes d'EFPP en établissement. En 2008, l'Irlande a introduit un dispositif qui permet aux apprentis victimes de licenciement économique d'effectuer le volet au poste de travail de leur formation en rotation auprès d'employeurs agréés. On observe également une tendance à élargir le recours à la formation en apprentissage à différentes catégories d'apprenants. En Finlande, par exemple, ce type de formation s'adresse aussi aux diplômés de l'enseignement supérieur.

En Autriche, des subventions sont octroyées aux plus de 45 ans qui souhaitent acquérir une qualification ou perfectionner leurs compétences en suivant une formation personnalisée sur le lieu de travail. La Belgique offre des incitations financières aux chômeurs de longue durée qui souhaitent acquérir une expérience professionnelle dans une administration publique ou une organisation à but non lucratif ou non marchand. De même, la Slovénie propose des incitations aux employeurs qui embauchent pour un an des individus au chômage depuis au moins trois mois. En Belgique (Flandre), les accords sectoriels 2007-2009 prévoient un engagement à fournir un stage en entreprise aux enseignants de l'EFPP à des fins de perfectionnement professionnel.

Des compétences pour la reprise et au-delà

Certaines de ces mesures, en particulier celles qui s'adressent aux actifs encore employés, peuvent être perçues comme des

réponses à court terme à la crise. À plus long terme, la tendance en Europe est clairement en faveur des emplois à forte intensité de connaissances et de compétences. Dans tous les secteurs, davantage d'emplois exigeront des qualifications de niveau moyen et élevé.

Certains signes encourageants indiquent que les États membres adoptent une approche de long terme et qu'ils s'efforcent de répondre à la crise par des mesures qui soient cohérentes avec les stratégies nationales de développement des compétences. En France, par exemple, les constructeurs automobiles et leurs fournisseurs, avec l'aide de l'État, ont mis en place des dispositifs d'emploi-formation et profitent de la crise pour accélérer les changements structurels et mettre à jour les compétences de leurs salariés, de manière à surfer au mieux sur la vague de la reprise.

La question des compétences ne se pose pas uniquement en termes de niveau mais aussi de type. Le Royaume-Uni, à l'instar d'autres États membres, encourage le développement des compétences dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques. Cependant, même les emplois techniques exigent une large base de compétences. Certains États membres, tels que la République tchèque, la France, l'Italie, le Portugal et la Slovaquie, privilégient les compétences transversales – communication (en plusieurs langues), TI, résolution de problèmes, etc. – utilisables dans plusieurs secteurs et activités professionnelles, alors que d'autres mettent l'accent sur le développement des compétences professionnelles. En Suède, la stratégie à court et à plus long termes en faveur des compétences vise à renforcer les compétences professionnelles au niveau secondaire supérieur et postsecondaire/supérieur. En outre, il convient de trouver un équilibre entre « perfectionnement professionnel » (*upskilling*), qui vise à élever le niveau des compétences et à les élargir à diverses activités professionnelles, et « requalification » (*reskilling*), qui vise à aider les individus à s'adapter aux changements et à les préparer à la mobilité transsectorielle.

On observe un intérêt croissant pour les compétences d'entrepreneuriat. La Belgique, la Grèce, l'Italie, la Pologne et la Slovaquie ont mis en place des mesures de formation spécifiquement destinées à soutenir le travail indépendant. La France propose actuellement des formations aux gérants de petites et moyennes entreprises afin de les aider à mettre au point des stratégies pour faire face à la crise. En outre, les États membres sont conscients de l'importance des « compétences vertes », qui pourraient, à l'instar des compétences en TI, devenir essentielles dans de nombreux emplois, à tous les niveaux de qualification. La Grèce, par exemple, propose aux chômeurs des formations, qui comportent un volet pratique, préparant à des « emplois verts » dans des domaines tels que les sources d'énergie renouvelables, la gestion des déchets ou la réhabilitation des sites naturels. Trouver le juste dosage de compétences est important pour la flexibilité, mais cela n'est pas facile. En Suède, pour rester en phase avec les évolutions et garantir

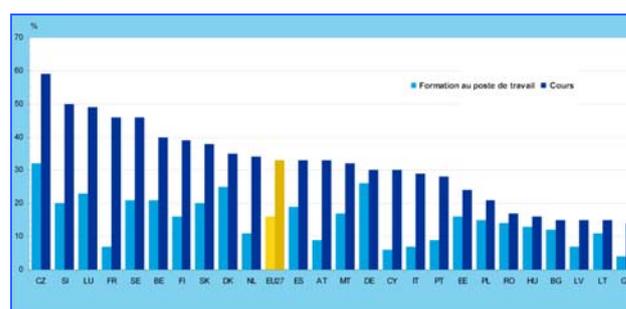
que les cours de formation continue répondent aux besoins réels, l'agrément de certains cours n'est délivré que pour un nombre d'années limité.

Combiner les modes d'apprentissage

Les mesures à plus long terme prises pour assurer le développement indispensable des compétences témoignent que les États membres ont également pris conscience de l'utilité de valider et de reconnaître les savoirs, aptitudes et compétences acquis hors du système formel d'éducation et de formation.

Le tableau 1 montre que le lieu de travail est une source majeure d'apprentissage non formel. L'apprentissage non formel n'est pas toujours spécifique au poste occupé lorsqu'il intervient dans l'entreprise, pas plus qu'il n'est l'apanage du lieu de travail.

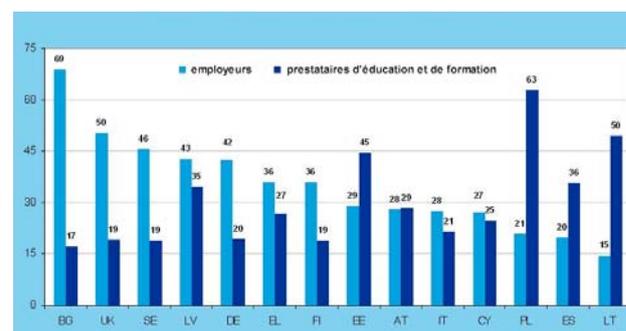
Tableau 1: Participation des salariés à des cours non formels et à la formation au poste de travail dispensés par les entreprises, en pourcentage



Source: Enquête sur la formation continue dans les entreprises (CVTS), 2005

Le tableau 2 fait apparaître que dans 9 des 14 pays pour lesquels les données sont disponibles, les entreprises ont dispensé davantage d'apprentissage non formel que les prestataires d'éducation et de formation. La part des activités d'apprentissage non formel émanant des employeurs est de 69 % en Bulgarie et de 46 % en Suède.

Tableau 2: Part de l'apprentissage non formel émanant des employeurs et des prestataires d'éducation et de formation



Source: Enquête sur l'éducation des adultes, 2007



Afin d'appréhender les différents types d'apprentissage, les États membres s'appuient de plus en plus sur les acquis de l'éducation et la formation pour établir des normes, définir les profils d'emploi et développer les programmes d'études et de formation. Les acquis de l'apprentissage informent sur ce qu'un individu est en mesure de réaliser à l'issue d'un processus d'apprentissage, quel qu'il soit, plutôt que sur la durée du cours, le lieu où il s'est déroulé ou le programme suivi. Le cadre européen des certifications (CEC), qui est fondé sur les acquis de l'apprentissage, facilitera la validation et la reconnaissance des divers types et niveaux d'éducation et de formation. Tous les États membres ont entrepris de développer des cadres nationaux de certifications pour les mettre en relation avec le CEC. La France, l'Irlande, Malte et le Royaume-Uni ont déjà établi de tels cadres. Grâce à cette approche, et guidés par des interventions d'orientation tout au long de la vie, les individus seront à même de tracer leur propre itinéraire d'apprentissage. L'Italie et la Slovaquie développent des plans individuels de formation, sous la forme d'accords entre employeur et salarié, qui combinent apprentissage formel et non formel à différents stades de la carrière.

Partenariats pour l'avenir

Les États membres se sont mobilisés pour établir et mettre en œuvre des dispositifs de partenariat. Le dialogue social a débouché sur des actions dans de nombreux États membres, notamment en Belgique, en France et en Italie. On assiste également à l'apparition de nouvelles formes de partenariat, par exemple entre secteurs et autorités régionales ou locales, entre entreprises et services publics de l'emploi ou, comme en République tchèque et à Malte, entre prestataires d'EFP et entreprises. En Belgique, les entreprises qui emploient des salariés travaillant sur des projets de recherche en partenariat avec des universités, des écoles supérieures ou des instituts de recherche bénéficient d'abattements des taxes salariales.

Un chantier inachevé

Lorsqu'ils le peuvent, les États membres, avec le soutien du Fonds social européen, augmentent ou réajustent leur budget afin de financer de nouveaux dispositifs de formation ou d'étendre les dispositifs déjà en place.

Des aides publiques substantielles sont allouées aux entreprises pour préserver les emplois existants ou en créer de nouveaux et pour recruter, à condition qu'elles proposent des actions de formation à leurs salariés. Hormis les incitations fiscales, les États membres assouplissent leur réglementation afin d'encourager la participation à la formation, en développant des parcours de formation alternatifs et en offrant aux apprentis des possibilités de mener à bien leur formation. Bien que nombre des mesures prises s'inscrivent dans le court terme, certains programmes arrivant même à échéance en 2009 ou 2010, il semble que les États membres ne perdent pas de vue la

nécessité de réformes à long terme. On voit en outre se dessiner, par exemple si l'on en juge par les réponses à l'enquête formulées par la République tchèque, la France, la Suède et le Royaume-Uni, une prise de conscience croissante que l'EFP est davantage un investissement qu'une dépense. Nombre d'entreprises reconnaissent l'importance de l'apprentissage et des compétences pour sortir de la récession et il semble que l'esprit de partenariat se maintiendra après la crise.

Si des signes de reprise sont perceptibles, toute l'ampleur des effets de la récession sur l'emploi n'est probablement pas encore connue. Les mesures incitatives semblent avoir amorti les effets immédiats, mais il faut compter avec le temps de latence et, vraisemblablement, s'attendre à des pertes d'emploi supplémentaires. L'impact réel sur l'EFP n'apparaîtra que plus tard. Bien que la valeur de l'apprentissage par le travail soit reconnue, on ne peut encore dire si la crise aura pour effet d'affermir ou d'éroder la volonté des entreprises d'offrir des places. Les États membres doivent renforcer encore davantage leur capacité de prévoir les compétences et d'assurer leur cohérence avec les emplois disponibles. Les parcours d'apprentissage flexibles, qui aident les individus à effectuer leurs choix, ne sont pas encore la norme et les outils européens n'ont pas encore été mis en œuvre.

Les niveaux actuels de financement public ne pourront être maintenus indéfiniment. La plupart des États membres revoient à la hausse leurs dépenses de formation mais certains se trouvent déjà dans l'obligation regrettable de les réduire. On peut craindre que les contraintes financières ne découragent l'investissement dans le capital humain. Pour l'heure, il est difficile de prévoir les répercussions de la crise sur l'éducation et la formation. Cette crise pourrait se révéler un obstacle, qui freinera les réformes et où l'engorgement provoqué par les dossiers à traiter d'urgence empêchera les changements à long terme. Elle pourrait au contraire faire office de catalyseur et accélérer la mise en œuvre des actions déjà en chantier. Elle pourrait même pousser à des changements qui, en des temps plus prospères, avaient été remis à plus tard.

Seul l'avenir le dira.

