

**Avis du Comité économique et social européen sur «La création d'emplois au moyen de l'apprentissage et de la formation professionnelle tout au long de la vie: le rôle du monde économique dans le domaine de l'éducation au sein de l'UE» (avis d'initiative)**

(2013/C 161/05)

Rapporteuse: **M<sup>me</sup> Vladimíra DRBALOVÁ**

Le 12 juillet 2012, le Comité économique et social européen a décidé, conformément à l'article 29, paragraphe 2 de son règlement intérieur, d'élaborer un avis d'initiative sur

*"La création d'emplois au moyen de l'apprentissage et de la formation professionnelle tout au long de la vie: le rôle du monde économique dans le domaine de l'éducation au sein de l'UE".*

La section spécialisée "Emploi, affaires sociales, citoyenneté", chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 26 février 2013.

Lors de sa 488<sup>e</sup> session plénière des 20 et 21 mars 2013 (séance du 20 mars 2013), le Comité économique et social européen a adopté le présent avis par 83 voix pour, 1 voix contre et 6 abstentions.

### 1. Conclusions et recommandations

1.1 Le Comité économique et social européen examine l'approche active des employeurs et des entrepreneurs vis-à-vis de la mobilisation dans toute l'Europe en vue de soutenir le développement des compétences et leur mise en adéquation avec les besoins du marché du travail dans l'optique d'une reprise de la croissance, de la création d'emplois et notamment de l'amélioration de la situation des jeunes sur le marché du travail.

1.2 L'éducation et la formation sont des activités onéreuses qui impliquent de très nombreux bénéficiaires. Il existe de nombreuses formules pour mettre en œuvre des systèmes de partage de ces coûts dans toute l'Europe. Il conviendrait d'y associer les employeurs en fonction des pratiques et de la situation de chacun des États.

1.3 Le Comité appelle les employeurs et les entrepreneurs à soutenir le principe de partenariat et la coopération de toutes les parties prenantes aux réformes des systèmes d'éducation, des systèmes de formation professionnelle et au développement des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie. Dans ce contexte, le Comité reconnaît le rôle que joue le dialogue social, ainsi que les résultats obtenus jusqu'à présent de la coopération des partenaires sociaux à tous les niveaux.

1.4 Le Comité appelle les employeurs et les entrepreneurs, en vue de maintenir et de renforcer la place de l'industrie en Europe, à participer à l'amélioration de l'image de l'industrie, des disciplines techniques et des compétences scientifiques et techniques<sup>(1)</sup>, à analyser, à prévoir et à faire connaître les besoins de chacun des secteurs et à contribuer ainsi activement à mieux faire correspondre les compétences aux besoins du marché du travail.

1.5 Les employeurs et les organisations des entreprises devraient dans le même temps respecter les besoins spécifiques des microentreprises et des petites entreprises, compte tenu de leur grande capacité à créer des emplois, et les aider à mettre en

place leurs propres relevés cartographiques permettant de présenter en détail la manière dont fonctionnent ces entreprises plus souples et plus dynamiques.

1.6 Le Comité recommande aux entreprises, conjointement avec d'autres acteurs du monde du travail de coopérer étroitement avec les écoles et les institutions éducatives et de participer activement à l'élaboration des programmes et des cursus d'enseignement et de formation professionnels en fonction des résultats attendus. Cette coopération devrait également se refléter dans la formation des enseignants et des maîtres pour la formation pratique dans le cadre de l'enseignement professionnel.

1.7 Le Comité estime qu'une coopération plus efficace des entreprises avec les services publics et privés de l'emploi conduira à une plus grande cohérence entre l'apprentissage dans les entreprises et les principes d'une politique active de l'emploi et, de ce fait, à accroître la participation à la formation tout au long de la vie.

1.8 Dans le cadre de l'alliance proposée pour l'apprentissage, les employeurs et les entrepreneurs devraient s'engager à soutenir des contrats d'apprentissage de qualité, à améliorer l'image et à renforcer l'attractivité de l'apprentissage en Europe. Ils devraient prendre l'engagement et assumer leur responsabilité de créer un nombre suffisant de postes pour les stagiaires et les apprentis sur la base de systèmes d'apprentissage en alternance qui associent formation scolaire et expérience professionnelle en entreprise, ainsi que pour d'autres formes d'acquisition d'expériences pratiques et de compétences. Néanmoins, il convient à cet effet de créer au niveau de chaque État les conditions adéquates pour les entreprises et de mettre sur pied des instruments de motivation.

1.9 Le Comité note la part que prennent les employeurs dans le cadre du partenariat social au développement et à la mise en

<sup>(1)</sup> C'est-à-dire les disciplines que sont les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques.

œuvre des instruments européens, tels que le CEC <sup>(2)</sup>, l'ESCO <sup>(3)</sup>, l'ECVET <sup>(4)</sup>, EUROPASS et d'autres au niveau de chaque État. Il ne cesse d'attirer l'attention sur l'impératif d'adapter ces instruments aux conditions des microentreprises, des petites entreprises et de l'artisanat.

1.10 Le Comité appelle également les employeurs et les entreprises à tirer davantage parti du potentiel des femmes et à encourager ces dernières à étudier les disciplines scientifiques afin d'accroître ainsi leur employabilité et de faciliter leurs transitions sur le marché du travail.

1.11 Le Comité encourage les employeurs et les entreprises à recourir plus efficacement aux Fonds structurels européens, tels que le FEDER, le FEADER et en tout premier lieu le FSE <sup>(5)</sup> de nouvelle génération, ainsi qu'Erasmus pour tous. Il appelle dans le même temps à accroître les moyens des programmes COSME et HORIZON.

## 2. Introduction

2.1 Le présent avis fait immédiatement suite aux avis du Comité sur la stratégie Europe 2020 et sur les initiatives phares pertinentes <sup>(6)</sup>, ainsi qu'à ses avis qui traitent du développement des compétences, du rôle de l'éducation et de la formation <sup>(7)</sup>.

2.2 Le présent avis répond favorablement à l'appel de la Commission européenne <sup>(8)</sup> à créer de solides partenariats de confiance entre toutes les parties intéressées; il respecte le rôle de la société civile et l'autonomie des partenaires sociaux <sup>(9)</sup>, et il est complémentaire des avis du Comité dans ce domaine <sup>(10)</sup>.

2.3 Le présent avis du CESE vise à mettre en exergue la contribution active des employeurs et des entrepreneurs à la réalisation des mesures adoptées à l'échelon de l'UE en matière d'emploi, d'éducation et de possibilités pour les jeunes. Il s'agira donc d'une certaine manière de confronter les politiques et mesures adoptées aux réalités et aux exigences des pratiques des entreprises. Les entreprises d'Europe jouent un rôle décisif dans la sortie de la crise du marché de l'emploi <sup>(11)</sup>.

<sup>(2)</sup> Le cadre européen des certifications.

<sup>(3)</sup> Le cadre européen des compétences et des métiers.

<sup>(4)</sup> Le système européen de crédits dans l'enseignement et la formation professionnels – il contribue à la vérification, à la reconnaissance et au rassemblement des compétences et des connaissances professionnelles.

<sup>(5)</sup> À savoir: le Fonds européen de développement régional, le Fonds européen pour l'agriculture et le développement rural et le Fonds social européen.

<sup>(6)</sup> Voir entre autres: COM(2010) 682 final du 23.11.2010, COM(2010) 477 final du 15.9.2010 et COM(2010) 614 final/3 du 18.11.2010, etc.

<sup>(7)</sup> Voir: JO C 68 du 6.3.2012, pp. 1-10, JO C 318 du 29.10.2011, pp. 142-149, JO C 68 du 6.3.2012, pp. 11-14 et JO C 132 du 3.5.2011, p. 55.

<sup>(8)</sup> Voir: COM(2012) 727 final.

<sup>(9)</sup> Voir à cet égard l'Accord cadre sur des marchés du travail inclusifs de 2010 et le Cadre d'actions pour le développement des compétences des qualifications tout au long de la vie de 2002.

<sup>(10)</sup> Voir JO C 143 du 22.5.2012, pp. 94-101, JO C 318 du 29.10.2011, pp. 69-75, JO C 11 du 15.1.2013, p. 65-70.

<sup>(11)</sup> JO C 11 du 15.1.2013, p. 65-70.

2.4 L'Europe doit activer l'ensemble des facteurs de croissance; l'un d'entre eux est une main-d'œuvre qualifiée, qui réponde, par sa structure et son nombre, aux besoins actuels du marché de l'emploi. C'est pourquoi l'attention doit aussi se tourner vers les compétences pratiques au travail (les résultats), la formation professionnelle, l'apprentissage et les disciplines techniques.

2.5 Au cours de ces dernières années, le CESE a intensifié son activité en vue de soutenir une interconnexion plus efficace entre les systèmes d'éducation et les besoins du monde du travail <sup>(12)</sup> afin d'accroître l'employabilité des travailleurs, d'améliorer l'accès des entreprises à une main-d'œuvre mieux qualifiée et de réduire les difficultés liées au passage de l'école au processus de travail et il a formulé une série de recommandations aux employeurs et aux entrepreneurs, à savoir:

- de participer, dans le cadre des négociations tripartites avec le gouvernement et du dialogue social, aux réformes du marché de l'emploi et à la modernisation des systèmes d'éducation;
- de participer conjointement à l'élaboration des prévisions des besoins futurs du marché de l'emploi;
- de contribuer à l'élaboration de stratégies efficaces d'apprentissage tout au long de la vie;
- de lancer et de consolider, conjointement avec d'autres acteurs du monde du travail, la coopération des entreprises avec les écoles et les institutions éducatives;
- de favoriser la reconnaissance des résultats de l'éducation non formelle et informelle;
- de coopérer avec les institutions actives sur le marché de l'emploi, notamment avec les services pour l'emploi publics et privés, et de s'associer activement aux systèmes d'orientation professionnelle pour les jeunes et les demandeurs d'emploi;
- d'améliorer l'image notamment des secteurs industriels et d'offrir davantage de postes pour la formation en apprentissage et de possibilités d'entraînement pratique et de stages;
- d'assurer des stages en entreprise à l'intention des enseignants et des formateurs;
- de coopérer avec les familles et les personnes et de contribuer à mettre leurs ambitions en adéquation avec les besoins réels des entreprises;

<sup>(12)</sup> Le CESE a lancé une série d'actions axées sur les bons exemples de coopération des écoles et des entreprises, l'interconnexion de la formation professionnelle et de la pratique, et sur le soutien aux jeunes entrepreneurs: **Nunc Thermo Fisher Scientific, Roskilde**, Danemark, le 6.2.2012 "Passer de l'école à la vie active"; **École polytechnique de Guarda, Portugal**, le 5.6.2012 "Forum pour le nouveau millénaire". **ESC Versailles, France**, le 29.8.2012, conférence thématique sur "La jeunesse européenne: génération désespoir ou génération espoir?", ou encore les forums sur le soutien aux jeunes entrepreneurs et aux femmes entrepreneurs.

- de créer les structures et les conditions qui permettent aux travailleurs de transmettre leurs connaissances et leurs expériences aux apprentis et aux stagiaires ou de devenir temporairement des enseignants dans le cadre de l'enseignement et la formation professionnels;
- de contribuer à accroître la mobilité des travailleurs, des apprenants et des formateurs entre les différents systèmes d'éducation et systèmes de formation professionnelle, ainsi qu'entre les différents pays (en utilisant les outils du CEC, de l'ECVET, du CERAQ, d'Europass, etc.);
- de participer aux initiatives en faveur de la mise en place des classifications nationales des qualifications (CNQ) et des classifications nationales des professions (CNP);
- de recourir aux fonds européens pour soutenir l'éducation et la mobilité des élèves en Europe;
- de favoriser le volontariat en matière d'éducation et de formation des apprentis;
- d'utiliser efficacement les moyens des Fonds structurels, et notamment du FSE.

### 3. Initiatives en cours à l'échelon de l'UE

3.1 *La stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois* met l'accent sur la nécessité d'investir dans les systèmes d'éducation et de formation professionnelle, de prévoir les compétences requises et d'améliorer l'apprentissage tout au long de la vie et propose d'élaborer des stratégies globales en la matière.

3.2 *L'initiative jeunesse en mouvement* <sup>(13)</sup> met l'accent sur une éducation de qualité, sur une intégration réussie au marché de l'emploi et sur l'accroissement de la mobilité; elle propose d'améliorer l'attrait, la diversité de l'offre et la qualité de l'enseignement et de la formation professionnels, d'améliorer l'accès à des stages de haute qualité et d'inciter les entreprises à offrir un accueil propice.

3.3 La communication intitulée "*Vers une reprise génératrice d'emplois*" <sup>(14)</sup> vise à créer des emplois notamment dans les secteurs qui offrent de grandes possibilités de croissance, à renouveler le dynamisme des marchés de l'emploi, à développer l'éducation tout au long de la vie, à assurer la sécurité dans l'emploi et à créer des possibilités pour les jeunes.

3.4 Vu la hausse du chômage et la faible croissance économique à l'heure actuelle, il s'impose urgemment d'être en mesure de recourir aux nouvelles possibilités d'apprentissage, y compris à celles qui ne relèvent pas du système formel. C'est pourquoi la recommandation du Conseil relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel <sup>(15)</sup> constitue une contribution à l'échelon de l'UE pour accélérer les réformes.

<sup>(13)</sup> Voir: COM(2010) 477 final du 15.9.2011.

<sup>(14)</sup> Voir: COM(2012) 173 final du 18.4.2012.

<sup>(15)</sup> Voir: COM(2012) 485 final du 5.9.2012, "*Recommandation du Conseil relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel*".

3.5 La communication de la Commission européenne sur le thème: "*Repenser l'éducation - Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socio-économiques*" <sup>(16)</sup> prévoit une série de propositions concrètes et de démarches novatrices également dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels, de l'apprentissage et du soutien à l'éducation, à l'entrepreneuriat et à la mobilité. Les systèmes européens d'enseignement et de formation professionnels doivent s'efforcer d'être à la pointe sur le plan mondial, et ce tant en matière de normes que grâce à ses performances réelles <sup>(17)</sup>.

3.6 La communication de la Commission sur le thème: "*Faire accéder les jeunes à l'emploi*" <sup>(18)</sup>, se fonde sur les propositions présentées jusqu'à présent, telles que le cadre européen de qualité pour les stages <sup>(19)</sup> et la garantie pour la jeunesse et préconise la mise en place d'une alliance européenne pour l'apprentissage <sup>(20)</sup>.

3.7 Le plan d'action "*Entrepreneuriat 2020 – Raviver l'esprit d'entreprise en Europe*" évoque l'éducation et la formation des entrepreneurs et la mise en place d'une initiative paneuropéenne pour l'acquisition de compétences entrepreneuriales <sup>(21)</sup>, qui vise au développement des connaissances, des compétences et des aptitudes entrepreneuriales.

### 4. Le rôle des employeurs et des entrepreneurs

4.1 Les efforts en vue de renforcer la position en Europe de l'industrie et des services en rapport requièrent une mutation de la structure des qualifications et des compétences correspondantes dans tous les secteurs sur la base de résultats clairement définis.

4.2 La restructuration d'une série de secteurs, qui constitue un trait naturel des économies dynamiques, entraîne une perte d'emplois, mais elle en crée également. Toutefois, le nombre de nouveaux emplois est sensiblement inférieur à celui des emplois qui disparaissent <sup>(22)</sup>. Pour les employeurs, cela signifie, en coopération avec les gouvernements et dans le cadre du dialogue social, de savoir prévoir et orienter les changements

<sup>(16)</sup> Voir: COM(2012) 669 final: "*Repenser l'éducation - Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socio-économiques*".

<sup>(17)</sup> SWD(2012) 375 final, "*L'enseignement et la formation professionnels pour améliorer les compétences, la croissance et l'emploi*".

<sup>(18)</sup> COM(2012) 727 "*Faire accéder les jeunes à l'emploi*", y compris le document SWD(2012) 406 sur le "*Cadre de qualité pour les stages*".

<sup>(19)</sup> Conformément à l'article 153, paragraphe 5 du TFUE, la deuxième étape de la consultation des partenaires sociaux européens a commencé le 5 décembre 2012.

<sup>(20)</sup> Des ministres de l'Éducation se sont réunis les 10 et 11 décembre 2012 à Berlin et ont adopté, dans le but de soutenir l'alliance, un mémorandum contenant dix propositions concrètes de mesures pour favoriser l'attrait et la qualité de l'enseignement et de la formation professionnels, et pour développer les systèmes d'alternance.

<sup>(21)</sup> COM(2012) 795 final, "*Plan d'action "Entrepreneuriat 2020" – Raviver l'esprit d'entreprise en Europe*", du 9 janvier 2013.

<sup>(22)</sup> Le Moniteur européen des restructurations d'Eurofound recense, de juillet à septembre 2012, 274 cas de restructuration, qui représentent une perte de 105 076 emplois et la création de 30 520 nouveaux emplois.

de manière à limiter les conséquences sociales et à accroître l'effet positif de la restructuration. Cela implique également de participer de manière conséquente aux investissements dans l'éducation et les requalifications.

4.3 C'est pourquoi il est nécessaire de prévoir les futurs besoins du marché du travail. Même si les études internationales spécialisées montrent qu'il est très difficile de prévoir de manière crédible les besoins à long terme du marché du travail, compte tenu du caractère très dynamique du développement mondial, les organisations des employeurs et des entreprises devraient procéder, dans le cadre du dialogue social, à des analyses à court et à moyen terme de chaque secteur, mettre en évidence les disparités régionales, réagir aux besoins changeants des entreprises en main-d'œuvre qualifiée. Ces analyses et ces prévisions concernent toutes les entités économiques, y compris les coopératives et les artisans.

4.3.1 La voie optimale consiste à **fixer des objectifs stratégiques** et à **élaborer des plans d'action**. De tels plans d'action prévoient généralement de renforcer la mercatique du secteur donné, de proposer une conception en matière d'éducation et de définir les exigences, de partager une responsabilité conjointe et d'associer l'État et les autres parties intéressées sur le plan économique à l'éducation et à la formation des diplômés, de développer la coopération entre les entreprises, les écoles et les autres parties intéressées afin d'établir un lien entre théorie et pratique, de concevoir une formation des étudiants dans les entreprises et de bâtir une culture de la mobilité d'entreprise.

4.3.1.1 La conception en matière d'éducation peut prévoir d'évaluer la qualité des diplômés des différentes disciplines qui conviennent à un secteur donné, de spécifier les professions qui peuvent être assurées au moyen de la requalification, de coopérer entre secteurs avec les autres branches industrielles, d'établir une liste des établissements secondaires et primaires qui coopèrent, d'associer des conseillers d'orientation d'enquêter au moyen de questionnaires sur la motivation et les idées des étudiants des dernières années sur leur carrière professionnelle.

4.3.1.2 Il importe de concevoir la formation des étudiants dans les entreprises, à savoir, entre autres, d'établir des programmes à cet effet, de préparer l'environnement pour les associer à l'activité des entreprises et de fixer des règles afin d'évaluer l'efficacité de la formation des étudiants. Il conviendrait que les entreprises soutiennent la mobilité des étudiants et des apprentis et qu'elles organisent des échanges.

4.3.1.3 L'éducation et la formation sont des activités onéreuses qui impliquent de très nombreux bénéficiaires<sup>(23)</sup>. Les pouvoirs publics portent une large part de la responsabilité financière de l'aide aux adultes pour acquérir les compétences fondamentales, ainsi que les compétences et les qualifications nécessaires pour entrer ou revenir sur le marché du travail. L'on attend des employeurs qu'ils assument au premier chef la responsabilité financière du développement des compétences liées à une tâche donnée. Aux individus devrait en outre

incomber la responsabilité de faire en sorte d'être employables et de développer cette aptitude et leurs compétences personnelles.

4.3.1.4 Dans de nombreux États membres, l'État participe conjointement à la mise en œuvre de programmes d'éducation et de requalification, y compris sous la forme d'une participation financière. Cette responsabilité publique est incontournable, et il serait possible de l'améliorer en garantissant les possibilités de financement par les fonds européens ou les possibilités d'exploiter et de raccorder les projets réalisés. Toutefois, le financement par les deniers publics ne saurait en aucun cas se substituer à la responsabilité de toutes les parties intéressées, et notamment à celle des employeurs.

4.4 Dans le cadre du dialogue social, il y aurait lieu d'associer plus efficacement les employeurs à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques nationales en matière d'éducation afin d'améliorer l'accès à l'éducation préscolaire et de moderniser et réhabiliter l'enseignement et la formation professionnels secondaires et supérieurs.

4.4.1 Un accueil préscolaire des enfants qui soit de qualité et accessible, fait partie de la formation initiale. Les employeurs peuvent coopérer avec les dispositifs préscolaires et favoriser le développement des talents, par exemple au moyen de jouets techniques, dans les disciplines les plus diverses en coopération avec les institutions spécialisées et les parents.

4.4.2 Il conviendrait que l'enseignement recouvre, dès l'école primaire, une prise de contact avec les compétences pratiques fondamentales des professions les plus diverses, y compris des professions techniques, avec les perspectives des différentes branches de l'industrie et des services et avec les exigences actuelles en matière de connaissances et de compétences. Si l'on ne progresse pas dans les formations portant sur les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques et sur les compétences pratiques, il sera difficile d'améliorer l'enseignement et la formation professionnels (EFP) de même que l'apprentissage. Il pourrait s'agir d'un moyen de favoriser l'intégration des jeunes dans le marché de l'emploi actuel.

4.4.3 L'étude la plus récente du Cedefop<sup>(24)</sup> a montré qu'une série de pays européens a déjà adopté des mesures pour accroître l'attrait de l'enseignement et de la formation professionnels; néanmoins cette enquête fait apparaître l'insuffisance de l'effort dans une série de domaines déterminants, s'agissant notamment d'améliorer les passerelles entre l'enseignement et la formation professionnels et des degrés supérieurs d'enseignement, de réviser et de moderniser les programmes d'enseignement, d'améliorer les infrastructures des établissements d'éducation et de formation professionnelle, de favoriser l'accès aux groupes spécifiques, de mettre en œuvre des changements structurels et d'améliorer la coopération entre les différents niveaux, d'améliorer le système d'apprentissage et notamment d'associer davantage les employeurs et les partenaires sociaux.

<sup>(23)</sup> Voir: <http://adult-learning-investment.eu/docs/BackgroundReport.pdf> (en anglais).

<sup>(24)</sup> Atelier des 9 et 10 octobre 2012, "Que dit Bruxelles sur l'attrait de l'enseignement et à la formation professionnels initiaux?", étude du SKOPE, Université d'Oxford, voir: [www.cedefop.org](http://www.cedefop.org).

4.4.4 La capacité des établissements européens d'enseignement supérieur à remplir leur rôle dans la société et à contribuer à la prospérité de l'Europe demeure sous-exploitée<sup>(25)</sup>. L'économie de la connaissance a besoin de personnes possédant la juste combinaison de compétences: compétences transversales, compétences numériques pour l'ère numérique, créativité et adaptabilité ainsi qu'une solide connaissance du domaine choisi. C'est pourquoi il y a lieu que les écoles et les entreprises, sélectionnées de manière adéquate, coopèrent également au niveau de l'enseignement supérieur. Les employeurs ne peuvent attendre que les écoles produisent à leur intention des diplômés sur mesure. Les employeurs devraient, en fonction de leurs compétences, coopérer aux programmes de l'enseignement et accroître le niveau d'équipement des écoles. Dans le même temps, il convient toutefois de respecter l'autonomie des écoles, qui accomplissent d'autres tâches importantes à l'échelle de l'ensemble de la société.

4.5 Le manque de compétences dans les disciplines scientifiques et techniques deviendra un jour l'un des principaux obstacles à la croissance économique. La main-d'œuvre vieillit; dans une série de professions relevant de ces domaines, se produit une relève des générations, lorsque les travailleurs expérimentés quittent l'entreprise pour prendre leur retraite; et dans les années suivantes, les systèmes scolaires ne seront pas encore adaptés de manière à ce que le marché de l'emploi dispose des travailleurs qualifiés dans les domaines techniques dont il a urgemment besoin.

4.5.1 C'est pourquoi les employeurs doivent **lutter contre les mythes** selon lesquels ces compétences scientifiques sont sans avenir; ils doivent montrer qu'au contraire, la diffusion de ces disciplines dans les écoles à tous les degrés équivaut à un accroissement des chances pour l'avenir et de la flexibilité pour bâtir une carrière. Ils doivent mieux faire connaître les futures compétences dont ont besoin les entreprises et ils doivent contribuer à la formation tout au long de la vie des enseignants<sup>(26)</sup>.

4.5.2 L'on ne peut toutefois chercher à en blâmer uniquement les systèmes éducatifs en tant que tels. Les employeurs doivent prévoir à temps les évolutions futures, répondre aux défis mondiaux et technologiques, moderniser les sites de production et créer des possibilités d'emploi pour les diplômés afin d'acquérir des compétences de niveau mondial.

4.5.3 Les employeurs devraient également lutter contre les mythes selon lesquels les femmes ne sont pas faites pour certains domaines et ils devraient mieux tirer parti du potentiel féminin en soutenant, par exemple, le développement de carrière des talents, le tutorat, le sponsoring, la formation professionnelle et des exemples de bonnes pratiques. De grandes différences entre les types de formation des femmes et des hommes continuent à persister. Les femmes continuent à ne pas être suffisamment représentées dans les disciplines scientifiques.

4.5.4 En même temps que les écoles techniques disparaissent, disparaissent également les enseignants de la formation professionnelle. C'est pourquoi il y a lieu d'assurer un nombre

suffisant d'enseignants et de formateurs de qualité. Ces derniers devraient connaître les besoins changeants du marché de l'emploi et savoir transmettre à leurs élèves leurs connaissances techniques. L'apprentissage tout au long de la vie et des stages en entreprise devraient être encouragés à l'intention des enseignants et des formateurs. C'est pourquoi les employeurs devraient permettre aux personnes intéressées et aptes parmi leur personnel de devenir des formateurs au sein de leur entreprise pour les apprentis et les stagiaires, et leur offrir la formation pédagogique et psychologique correspondante.

4.6 Dans le cadre du partenariat social, il y a lieu avant tout d'associer les employeurs à l'élaboration des stratégies nationales d'apprentissage tout au long de la vie et à la création du cadre de reconnaissance des résultats de la formation non formelle et informelle. Il convient de soutenir et de reconnaître les qualifications et les compétences obtenues par la voie de la formation non formelle et informelle en vue d'accroître les capacités des jeunes et le rôle de ces derniers sur le marché de l'emploi<sup>(27)</sup> <sup>(28)</sup>. Ces stratégies d'apprentissage tout au long de la vie, en parallèle avec les stratégies de développement rural, devraient également traiter de l'accessibilité de la poursuite de l'éducation et des requalifications pour les personnes intéressées dans les zones rurales.

4.6.1 Les employeurs sont en droit d'attendre du système éducatif que ses diplômés soient disposés à continuer à se former et disposeront de suffisamment de compétences largement applicables, pour que leur formation au poste de travail ne soit ni longue ni coûteuse et qu'elle puisse dans le même temps être complétée en permanence sous la forme de formation continue.

4.6.2 Les employeurs doivent assumer leur part de responsabilité pour cette partie de la formation professionnelle spécifique à l'entreprise ou qui est liée à une demande limitée dans le temps de compétences pour des professions définies plus étroitement.

4.6.3 De surcroît, les microentreprises, les petites entreprises et les artisans ont davantage besoin d'un système éducatif dynamique et souple, qui répondra conformément à la réalité tant aux besoins des nouveaux travailleurs qu'à ceux des travailleurs plus anciens, qui voudront ou qui auront besoin de poursuivre leur éducation et leur formation (apprentissage tout au long de la vie).

4.6.4 La faible participation à la formation tout au long de la vie s'explique également par l'absence de cohérence entre la formation en entreprise et les principes d'une politique active de l'emploi et entre les méthodes actuelles de requalification et les besoins des employeurs. Les carences qui se manifestent dans

<sup>(25)</sup> Voir: COM(2011) 567 final du 20.9.2011, "Soutenir la croissance et les emplois – un projet pour la modernisation des systèmes d'enseignement supérieur en Europe".

<sup>(26)</sup> Voir la publication de BUSINESSEUROPE: "Plugging the skills gap: the clock is ticking" ("Comblent le déficit des compétences: le compte à rebours est entamé"), 2011.

<sup>(27)</sup> Cedefop: Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels.

<sup>(28)</sup> Voir JO C 181 du 21.6.2012, p. 154 Erasmus pour tous: "Aussi le CESE invite-t-il à proposer une définition claire et fonctionnelle de l'apprentissage tout au long de la vie et à adopter des politiques plus ciblées visant à améliorer l'accessibilité pour toutes les catégories d'apprenants".

la suite de l'éducation limitent la possibilité de s'adapter au rythme accéléré des changements technologiques, qui modifient l'équipement technique des entreprises et les avantages comparatifs économiques relatifs.

4.6.5 Une coopération permanente des employeurs avec les services de l'emploi est indispensable. La capacité, l'infrastructure et la méthodologie des services de l'emploi constituent un élément important du soutien à la demande de formation continue et elles ont également des retombées sur l'offre de formation continue.

4.7 En fonction des possibilités et des usages nationaux, plusieurs voies peuvent se présenter pour renforcer l'influence des employeurs sur l'efficacité du système d'éducation pour renforcer la croissance et l'emploi, et son adaptation aux besoins du marché de l'emploi.

4.7.1 Dans le cadre du partenariat social, les employeurs soit coopèrent avec les écoles publiques ou privées d'une région ou d'une localité sous la forme de forums conjoints d'écoles et d'entreprises ou de conseils et accords régionaux ou sectoriels pour soutenir l'emploi et les compétences, soit ils s'associent pour mettre en place et gérer des établissements scolaires et d'apprentissage ou ils fondent leurs propres écoles ou centres d'apprentissage d'entreprise.

4.7.2 Ceci vaut pour tous les types d'entités économiques, y compris les microentreprises, les petites entreprises, les coopératives et les artisans. Ces initiatives devraient donc être développées à l'échelon le plus efficace afin d'en renforcer les effets et se déployer en coordination avec les institutions de l'État et les collectivités territoriales, car il est tout aussi nécessaire de respecter également l'intérêt public, la participation à une politique active de l'emploi, que de maintenir des emplois de qualité et durables.

4.8 Les stages en entreprises sont une composante importante du processus de formation.

4.8.1 Les employeurs appréhendent les stages comme un processus dont le but est de doter les jeunes d'expériences pratiques et d'habitudes du travail. Il est dans l'intérêt des entreprises de faciliter le passage des jeunes du système éducatif au marché de l'emploi et de ne pas abuser de la position des stagiaires en leur offrant un travail qui correspond à l'objectif de l'enseignement pratique et en créant les conditions de travail correspondantes.

4.8.2 C'est pourquoi le CESE approuve les travaux préparatoires du *plan d'action pour l'emploi des jeunes* menés dans le cadre du programme conjoint des partenaires sociaux européens <sup>(29)</sup>, qui, dans le cadre de ses priorités définies en commun, traitera également des stages, des expériences sur le lieu de travail et de l'apprentissage.

<sup>(29)</sup> Voir le programme de travail pluriannuel conjoint des partenaires sociaux européennes pour 2012-2014, qui prévoit l'élaboration d'un cadre d'action pour l'emploi des jeunes.

4.9 Les connaissances et les expériences acquises grâce à un apprentissage non formel et informel dans le cadre du volontariat peuvent accroître la créativité et la capacité d'innovation des travailleurs, et contribuer à accroître leur employabilité et faciliter leurs transitions sur le marché de l'emploi. Les entreprises, dans le cadre de leurs stratégies de responsabilité sociale, soutiennent les activités volontaires de leurs travailleurs. Toutefois, les employeurs sont empêchés de soutenir le volontariat d'une manière systématique en raison de l'absence d'un cadre juridique, d'instruments d'évaluation et de reconnaissance des compétences ainsi acquises, mais avant tout en raison d'obstacles financiers et fiscaux <sup>(30)</sup>.

## 5. Contribution des employeurs à la mise en œuvre des instruments européens à l'échelon national

5.1 Dans le contexte du partenariat social, les employeurs sont engagés dans l'élaboration et l'instauration des principes européens communs (en matière de conseil, de mise en évidence et de validation de l'éducation non formelle et informelle) et des instruments correspondants <sup>(31)</sup> (CEQ, ECVET, CERAQ, Europass). Ces principes et ces instruments visent à contribuer à renforcer la mobilité des travailleurs, des apprenants et des formateurs entre les différents systèmes d'éducation et systèmes de formation professionnelle et entre les différents pays.

5.2 Les États membres de l'UE ont adopté **le cadre européen des certifications (CEC)** <sup>(32)</sup>, qui définit huit niveaux de certification sur la base des connaissances, des compétences et des savoirs généralisés. Il incombe à chaque État membre de classer chacune de ses certifications dans l'un de ces huit niveaux.

— Les représentants des employeurs peuvent, grâce par exemple aux conseils sectoriels, et avec d'autres acteurs, élaborer les descriptions des qualifications qui correspondent aux postes de travail de leur secteur. Ces cadres (classifications) nationaux des certifications, ou bien leurs normes, constituent un fondement pour l'enseignement et un critère pour la reconnaissance des qualifications. Ils constituent également un fondement pour l'élaboration des programmes d'éducation nationaux des écoles secondaires et des programmes d'éducation d'autres prestataires en la matière. Il est possible par la suite de créer des classifications nationales des professions, qui suivent et relèvent les exigences nécessaires à l'exercice de chaque métier sur le marché de l'emploi et qui deviennent ainsi une source essentielle d'information dans le domaine des ressources humaines et de la formation professionnelle à tous les niveaux.

5.3 L'une des mesures que prévoyait le programme pour des compétences nouvelles et des emplois consistait à achever à la fin de l'année 2012 le cadre européen des compétences et des

<sup>(30)</sup> Voir: COM(2011) 568 final du 20.9.2011, "Communication sur les politiques de l'UE et le volontariat".

<sup>(31)</sup> Cadre européen des certifications (CEC), système européen de crédits dans l'enseignement et la formation professionnels (ECVET), cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFPP (CERAQ), EUROPASS (toute une série de documents soutenant l'emploi et la mobilité géographique).

<sup>(32)</sup> Le récent rapport (de 2012) sur la mise en œuvre du processus de Bologne montre que seule une minorité d'États membres de l'UE a déjà pleinement mis en œuvre les certifications nationales compatibles avec le cadre européen en la matière.

métiers (ESCO) sous la forme d'une plate-forme partagée pour le domaine du travail et pour celui de l'enseignement et la formation professionnelle. Ce projet devrait remplacer ou compléter les classifications sectorielles nationales et internationales existantes et constituer un instrument qui facilitera la création d'un marché dynamique de l'emploi, caractérisé par des transitions sans accroc, en premier lieu d'un emploi à un autre, ou d'une formation à un premier emploi.

5.3.1 Néanmoins, ce cadre n'est pas intéressant pour les microentreprises et les petites entreprises, car ses normes présupposent que toutes les personnes qui détiennent un poste spécifique et qui disposent des mêmes qualifications, exercent toutes une même série de tâches, quelle que soit l'entreprise où elles travaillent. Or, aujourd'hui, dans un monde du travail en mutation rapide, des technologies différentes, les exigences des clients, les méthodes de travail et la disponibilité de salariés compétents ont pour corollaire que la répartition des tâches données aux travailleurs requiert que ces derniers soient flexibles dans l'accomplissement desdites tâches et aient la volonté d'adapter leurs méthodes de travail pour répondre aux mutations permanentes du monde technologique et des TIC, dans lequel opèrent concrètement les entreprises.

5.3.2 Il est essentiel que les employeurs et les organisations des entreprises respectent les besoins spécifiques des microentreprises et des petites entreprises pour aider ces dernières à mettre en place leurs propres relevés cartographiques qui permettent de présenter en détail la manière dont fonctionnent ces entreprises plus souples et dynamiques. Cette cartographie doit faire en sorte que ses "résultats" soient exprimés sous forme de tâches et non de fonctions types. Il est alors possible de bâtir les développements de la formation et de la qualification à partir de ces relevés de tâches et de produire ainsi une piste traçable d'audit qui aille du poste de travail aux qualifications finales.

5.4 Les employeurs et les entreprises et les autres acteurs économiques devraient recourir à l'ensemble des projets financés par les budgets nationaux et les fonds structurels de l'UE, notamment au titre du FSE, d'Erasmus pour tous. Dans le cadre des politiques actives de l'emploi, les États membres lancent actuellement une série de projets en vue de maintenir l'emploi, de mettre à jour et d'accroître les compétences des travailleurs et de favoriser le passage des jeunes sur le marché de l'emploi<sup>(33)</sup>. L'adoption du nouveau cadre financier pluriannuel autorise également une série de nouveaux programmes en vue de soutenir l'éducation, la mobilité et l'innovation, tels qu'Erasmus pour tous, COSME et Horizon 2020).

## 6. Perspectives et défis des systèmes d'alternance en Europe

6.1 Aujourd'hui, l'Europe place à juste titre tous ses espoirs dans le soutien et le développement du système d'alternance. Il

<sup>(33)</sup> L'on peut citer l'exemple en République tchèque des projets "L'éducation est une chance", "Apprendre pour la croissance" ou "Stages en entreprise".

apparaît de manière tout à fait évidente que les États membres qui appliquent ces systèmes sur le long terme, obtiennent de bons résultats et que leur taux de chômage des jeunes est très largement inférieur à la moyenne de l'UE<sup>(34)</sup>.

6.2 Dans son avis sur le "paquet emploi", le CESE indique clairement que l'un des moyens de combler l'écart entre les besoins du marché du travail, l'éducation et les attentes des jeunes, consiste à soutenir le développement de ces systèmes scolaires d'apprentissage de très haute qualité.

6.3 Une étude de la Commission européenne sur la situation de l'apprentissage dans l'UE<sup>(35)</sup> attire l'attention notamment sur certains défis que doivent affronter ces dispositifs d'apprentissage. Par exemple, il est noté que l'avantage d'un passage rapide de l'école au monde du travail tend à revêtir un caractère provisoire; à plus long terme, les perspectives d'emploi apparaissent moins nettement. Une autre question est aussi celle du degré de "transposabilité" dans une autre entreprise (du même ou d'un autre secteur) des compétences et les qualifications acquises.

6.4 Cette étude attire également l'attention sur le fait qu'en 2008, en conséquence de la crise économique mondiale, le nombre d'étudiants de l'enseignement et la formation professionnelle a augmenté, mais que le nombre de places offertes en apprentissage et en stage a diminué dans de nombreux États membres en raison d'un climat des affaires incertain. Une telle situation est de ce fait l'élément déclencheur de la mobilisation de l'ensemble des acteurs et de leur responsabilité conjointe afin de mettre en place de nouvelles places d'apprentis dans les entreprises ou d'autres solutions soutenues par l'État.

6.5 L'enquête de BUSINESSSEUROPE<sup>(36)</sup> sur les expériences concrètes en la matière à l'échelon de chaque État a mis en évidence les différentes approches dans l'élaboration des dispositifs qui relient l'enseignement scolaire aux pratiques des entreprises. Elle a débouché sur toute une série de recommandations, y compris celles adressées aux employeurs eux-mêmes, notamment:

- de participer à la gestion du système d'apprentissage en alternance et de contribuer à l'élaboration des programmes et à leur adaptation dans le temps, qui constitue un facteur important pour assurer leur cohérence avec les besoins du marché de l'emploi et en tenant compte dans le même temps de la nécessité de limiter la bureaucratie pour les entreprises;
- d'informer et de motiver les entreprises à s'associer aux systèmes d'alternance, de les conseiller et d'organiser la coopération entre les entreprises.

<sup>(34)</sup> L'on peut citer ici un exemple de bonne pratique: le séminaire conjoint de la représentation permanente de l'Autriche auprès de l'UE et de la chambre économique autrichienne, tenue à Bruxelles le 3 décembre 2012: sur le "Système d'alternance: les modèles qui marchent", en tant que contribution des employeurs au débat européen et national sur les perspectives d'emploi de la jeunesse en Europe.

<sup>(35)</sup> Voir l'étude de la Commission sur l'offre de places d'apprentissage dans les États membres de l'UE, janvier 2012, IKEI Research & Consultancy, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6633&type=2&furtherPubs=no>.

<sup>(36)</sup> Voir la publication de BUSINESSSEUROPE sur la création de possibilités pour les jeunes: comment accroître l'attrait et l'image de l'apprentissage, mars 2012.

6.6 C'est pourquoi les employeurs accueillent favorablement l'appel de la Commission en faveur de l'alliance pour soutenir le développement de la qualité, pour améliorer l'image et accroître l'attrait de l'apprentissage en Europe. Ils sont également prêts à assumer leur part de responsabilité pour créer des places en apprentissage sur la base de systèmes d'alternance qui relie l'enseignement scolaire à la pratique des entreprises <sup>(37)</sup>.

6.7 Le soutien à l'apprentissage offre aux employeurs non seulement un moyen avantageux d'évaluer les candidats potentiels en vue de nouvelles embauches, mais aussi des avantages économiques plus vastes sur le long terme, tout en étant une expression de la responsabilité sociale.

Bruxelles, le 20 mars 2013.

*Le président*  
*du Comité économique et social européen*  
Staffan NILSSON

---

<sup>(37)</sup> Au plan mondial, cet engagement peut constituer un projet commun – IOE – BIAC "Alliance mondiale pour l'apprentissage".