



## 16<sup>ème</sup> Université d'hiver de la formation professionnelle

### **Ensemble, relevons le défi des compétences !**

#### **La société des compétences, une ambition nationale et européenne**

**Mara Brugia**, directrice par intérim du Cedefop, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle – Discours

[Seul le texte prononcé fait foi]

Biarritz, le 30 janvier 2019

Bonjour à toutes et à tous.

Après avoir traversé les Balkans et la moitié de l'Europe, je suis très heureuse d'être enfin parmi vous et de prendre la parole au nom du Cedefop en présence de la Vice-Présidente de Région Nouvelle-Aquitaine, du Haut-commissaire au développement des compétences, des élus des conseils régionaux, de la Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, des partenaires sociaux, du Président de Centre Inffo, que je salue ici.

Mesdames, Messieurs,

C'est un grand plaisir pour moi et un honneur particulier de contribuer à cet événement majeur et de partager avec un public aussi averti et connaisseur quelques réflexions dans une optique européenne. Je tiens à remercier vivement les organisateurs d'avoir offert cette possibilité au Cedefop.

L'Union européenne traverse actuellement une période d'incertitude. Malgré les tendances constamment positives en économie et sur le marché du travail au cours des dernières années, les données récentes montrent que la croissance économique dans l'UE est de plus en plus lente. Et, ce qui est encore plus important, les disparités entre Etats membres persistent, alors qu'à l'intérieur même des pays, les inégalités entraînent pour beaucoup de personnes le sentiment d'être laissées pour compte et en rupture avec le monde dans lequel elles vivent.

En regardant l'avenir, l'évolution dynamique qui se dessine pose plusieurs types de défi aux systèmes d'éducation et de formation: qu'il s'agisse de la digitalisation et de ses conséquences pour l'avenir du travail, de l'environnement, des sociétés vieillissantes ou de l'inclusion sociale de groupes spécifiques de la population. Ces défis exigent des réponses politiques immédiates ainsi que des stratégies prospectives globales intégrant *«enseignement, formation et apprentissage tout au long de la vie ouverts à tous et de qualité»*. Comme le souligne le Socle européen des droits sociaux, il s'agit là de conditions préalables essentielles pour permettre à chacun de *«participer pleinement à la vie en société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail»*.

Les compétences des personnes sont l'«épine dorsale» des économies et sociétés prospères. C'est pour cette raison qu'investir dans les compétences des personnes tout au long de leur vie est au cœur du cadre financier de l'Union que la Commission européenne a proposé pour la période 2021-2027. La formation professionnelle a un rôle clé à jouer dans ce contexte. D'une part, sa capacité à favoriser l'intégration et l'insertion sociale et, d'autre part, son potentiel de promouvoir la productivité des entreprises et leur capacité d'innovation – ces deux dimensions ont fait de la formation professionnelle une question prioritaire pour l'Union européenne.

Le rôle et le statut de la formation professionnelle dans un pays et son efficacité dépendent de l'action combinée de plusieurs facteurs internes et externes, dont, par exemple, le degré de centralisation de la gouvernance et le niveau de régulation du marché du travail.

Toutefois, les défis qui attendent les systèmes nationaux de formation professionnelle sont très semblables. Bien que les réponses politiques aient été différentes, certaines grandes tendances communes sont apparues ces dernières années.

Tout d'abord, la formation professionnelle initiale permet la progression vers l'enseignement supérieur; les programmes qui conduisent à des certifications hybrides - qui combinent enseignement professionnel et général - sont de plus en plus répandus; les programmes sont moins nombreux à présent mais plus larges et offrent donc plus de marges de manœuvre pour s'adapter à la demande locale ou régionale. Les employeurs sont souvent associés à l'élaboration des programmes et à la formation. Les apprentissages connaissent un renouveau,

les périodes de stage en entreprise ont été étendues dans les cursus des lycées professionnels et à travers les programmes de Garantie pour la jeunesse. A cet égard, l'un des moyens utilisés par l'Allemagne pour remédier aux pénuries de compétences consiste à encourager ceux qui ont échoué dans l'enseignement supérieur à passer dans la filière professionnelle.

L'une des tendances les plus marquantes dans l'Union européenne a été le développement de programmes de formation conduisant aux niveaux les plus élevés (5 à 8) du Cadre européen des certifications (CEC). En attribuant à sa certification de maître artisan le niveau 6 du CEC, l'Autriche envoie un signal important dans ce contexte. Et pourtant, la formation reste l'éternel second dans certains pays de l'Union.

Afin d'élargir les possibilités d'accès des adultes à la formation, les pays de l'Union utilisent des approches différentes dans et en-dehors du système formel de formation, telles que la validation des compétences ou la modularisation des programmes et certifications. Etant donné que les cursus professionnels s'ouvrent à des groupes d'âge de plus en plus larges et à des personnes ayant reçu des types d'éducation différents, les frontières entre formation initiale et continue deviennent de plus en plus floues. Cela indique un mouvement important vers l'apprentissage tout au long de la vie, mais les pays qui ont en place des stratégies pour relier la formation initiale et continue ne sont pas nombreux.

Par contre, ce lien a bien été établi récemment par la Finlande, dans le cadre de sa réforme de la formation professionnelle. Réforme qui prévoit un seul cadre juridique et un système de financement unique couvrant la formation professionnelle à tous les niveaux pour les jeunes et pour les adultes, intégrant aussi les programmes d'activation du marché du travail conduisant à une certification. Le nombre des certifications a été réduit de moitié, et elles sont à présent plus larges. L'objectif est de permettre des parcours flexibles basés sur les compétences de chacun selon ses besoins et ceux de la vie professionnelle.

Une préoccupation majeure au niveau européen et qui fait l'objet d'une recommandation du Conseil est celle de ne pas laisser pour compte les près de 60 millions de résidents de l'Union européenne peu qualifiés. Il ne s'agit pas d'un groupe homogène. Il inclut ceux qui ont un faible niveau de compétence en lecture/écriture et compétence numérique; mais aussi les travailleurs dont les

compétences sont devenues obsolètes à cause de la digitalisation et de la mondialisation. Les Etats membres se sont engagés à concevoir des parcours flexibles adaptés aux besoins de chaque individu afin de permettre l'acquisition d'un niveau minimal de compétences de base, et/ou de progresser vers une certification du secondaire supérieur. Au Cedefop, nous soutenons les efforts des Etats membres à travers nos activités de recherche et de partage d'expérience.

Notre travail a montré que tous les Etats membres ont en place des mesures qui facilitent la reconversion et le renforcement des compétences. Toutefois, le principal défi consiste à regrouper l'ensemble de l'offre de services de manière cohérente et coordonnée. Associer les partenaires sociaux et les organisations de la société civile à la conception et à la mise en œuvre de ces stratégies est aussi crucial.

Plus généralement, le paysage de la formation des adultes en Europe est très hétérogène et tend à être moins structuré et réglementé que la formation initiale. La gouvernance et les systèmes de financement varient considérablement.

Afin de soutenir les entreprises, les Etats membres utilisent des incitations fiscales et des subventions provenant de ressources publiques ou de fonds de financement de la formation basés sur des prélèvements. Le soutien aux personnes est de plus en plus orienté vers la demande. Suivant les pays, la formation continue est délivrée par différentes combinaisons d'établissements d'enseignement formel, de partenaires sociaux et d'institutions sectorielles, d'entreprises et de prestataires privés. Cela inclut aussi le marché libre et les prestataires étrangers. Les possibilités de développement des compétences basées sur le web, que les gens choisissent eux-mêmes, soulève des questions importantes quant à l'assurance qualité et à la reconnaissance des titres.

Dans une économie «ubérisée», les gens sont de plus en plus responsables de leur propre développement de compétences. Des mesures seront donc nécessaires pour éviter qu'il y ait encore plus de «laissés pour compte».

Jusqu'à présent, la tendance a été que les politiques ont travaillé en silos. Mais les politiques de développement de compétences doivent être intégrées à des politiques économiques, sociales, d'emploi et d'innovation tournées vers l'avenir. Le développement de compétences doit être vu comme un intérêt et une responsabilité partagés entre pouvoirs publics, employeurs et salariés. Cela implique de donner un rôle majeur aux partenaires sociaux. Les prestataires de

formation devraient jouer un rôle proactif en tant qu'éléments des triangles de la connaissance qui contribuent à l'innovation et au développement national et régional. Les entreprises aussi doivent être proactives et faire en sorte que le travail favorise l'apprentissage et permette aux salariés d'étendre leurs compétences. Néanmoins, les prestataires de formation continue doivent réagir rapidement aux besoins à court terme, alors que la formation initiale peut et doit, quant à elle, adopter une perspective à plus long terme.

Des niveaux adéquats d'investissement public et privé doivent aussi apporter leur soutien aux différents niveaux.

Si nous voulons savoir quelle combinaison de compétences la formation devrait fournir et pour quels emplois, il nous faut connaître à la fois les besoins actuels et les besoins à long terme, notamment dans des secteurs différents. Et il nous faut suivre la carrière professionnelle des diplômés de la formation. Les retours d'information aux acteurs de la formation sont aussi nécessaires pour que les programmes et certifications puissent être adaptés.

Mais les individus ne sont pas guidés que par des faits et des chiffres. Afin de contribuer à prévenir d'emblée les inadéquations de compétences, nous avons besoin d'une approche holistique de l'orientation, pour informer les choix de formation ainsi que pour soutenir les processus de validation des compétences et aider les employeurs à gérer les talents plus efficacement. Les services actuels d'orientation continuent d'être fragmentés entre éducation, formation, et filières d'emploi.

Mesdames et messieurs, l'avenir a déjà commencé!

Avec l'échéance de 2020 à notre porte et les multiples défis qui nous attendent, les décideurs politiques ont entamé une réflexion sur l'avenir de la formation: comment la formation professionnelle peut-elle non seulement se préparer à l'avenir, mais aider à le façonner? Au Cedefop, nous appuyant sur l'analyse de l'évolution passée, nous avons présenté les directions futures que les systèmes de formation pourraient prendre.

Le Cedefop n'a pas ainsi pour objectif de prédire ce qui va se produire. Au contraire, notre objectif est d'illustrer comment les choix politiques peuvent influencer la structure, le contenu et les résultats de la formation professionnelle.

Ces scénarios visent à aider les pays à réfléchir sur le rôle qu'ils veulent voir jouer à la formation.

En décembre dernier, ces réflexions ont abouti à une vision de la formation post-2020 partagée par les représentants des gouvernements et des partenaires sociaux de tous les Etats membres. Son leitmotiv: une formation professionnelle tout au long de la vie, d'excellent niveau et ouverte à tous. Une formation soutenue par le développement professionnel de ceux qui font que la formation existe: les enseignants et les formateurs, qui pour aider des groupes d'apprenants de plus en plus variés doivent utiliser des méthodes plus individualisées et de nouveaux outils. Il est à souhaiter que la gouvernance de la formation professionnelle associe de plus en plus tous les niveaux, national, régional, local et sectoriel. Les partenaires sociaux, les prestataires et les apprenants devraient être impliqués plus étroitement dans le développement, la gouvernance et la mise en œuvre de la formation professionnelle.

Comme vous pouvez le voir, cette vision n'est pas en rupture avec le passé. Au fil du temps, la formation professionnelle a subi des transformations majeures. Mais alors que les réformes récentes peuvent être vues comme une rupture, au bout du compte, elles sont le résultat du passé.

Comme disait David Bowie il y a quarante ans, *«demain appartient à ceux qui savent l'entendre venir»*.

Dans le cadre de l'excellente coopération que le Cedefop a toujours eu avec la France, nous suivront avec grand intérêt l'évolution de ces nouvelles approches, et seront attentifs aux résultats de vos travaux ainsi qu'aux suites qui leur seront données.

Je vous remercie de votre attention.