

CEDEFOP



Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

DOCUMENT DE RÉFÉRENCE

Tendances

européennes dans

le développement

des professions

et des qualifications

Volume I

Cedefop

**Tendances européennes
dans le développement des professions
et des qualifications**

Volume I

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000

ISBN 92-828-7193-2

© Communautés européennes, 2000

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Italy

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CLORE

Tendances européennes dans le développement des professions et des qualifications

Volume I

Auteur:
Burkart Sellin
Cedefop

Mars 1999

Sous la responsabilité de Stavros Stavrou, directeur adjoint du Cedefop

Thessalonique 2000

Édité par:
Cedefop — Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
Europe 123, GR-57001 THESSALONIKI (Pylea)

Adresse postale:
PO Box 22427, GR-55102 THESSALONIKI

Tél. (30-31) 49 01 11
Fax (30-31) 49 00 20
E-mail: info@cedefop.eu.int
Page d'accueil: www.cedefop.eu.int
Site **web** interactif: www.trainingvillage.gr

Le Centre a été créé par le règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil des Communautés européennes, modifié par le règlement (CE) n° 251/95 du 6 février 1995 et par le règlement (CE) n° 354/95 du 20 février 1995.

Table des matières

Préface	1	XI. Le développement professionnel et des qualifications: sur la voie de la société de l'information, de la communication et du savoir	40
Introduction (volume I)	5	XII. Les défis écologiques	44
I. Exigences en matière de formation et de qualification face aux tendances démographiques prévisibles	9	XIII. Domaines professionnels ou branches de l'économie et leurs perspectives par rapport aux exigences de la formation et de la qualification, développements par régions et par secteurs	46
II. Tendances relatives à la participation des jeunes à l'enseignement et à la formation professionnels	11	XIV. Transformation de l'organisation et des conditions de travail, répercussions sur les qualifications et les compétences	51
III. Niveau de formation ou de qualification et taux d'emploi des plus âgés	14	XV. Profils professionnels et de formation porteurs d'avenir	54
IV. Les femmes et la formation professionnelle	15	<i>Synthèse des conclusions et des recommandations les plus importantes</i>	<i>63</i>
V. L'emploi et la formation professionnelle des personnes peu qualifiées dans l'Union européenne	17	<i>Bibliographie</i>	<i>73</i>
VI. Les tendances concernant l'emploi et le développement du marché du travail dans l'Union économique et monétaire	22	<i>Annexe 1 — Conférence commune du Cedefop et du RSES et quatrième assemblée plénière annuelle du réseau Ciretoq, les 15 et 16 juin 1998, Thessalonique — Rapport de synthèse.....</i>	<i>75</i>
VII. Le développement des professions et de l'emploi dans le secteur tertiaire	25	<i>Annexe 2 — Les produits élaborés dans le cadre du travail effectué jusqu'ici par le réseau Ciretoq et leurs projets de recherche en cours</i>	<i>87</i>
VIII. Niveau d'emploi, de formation ou de qualification: y-a-t-il un rapport entre les trois?	30		
IX. Comblar les lacunes en matière de qualifications	34		
X. Possibilités de revenus et qualifications	38		

Préface

La question de l'évolution des professions et des qualifications concerne tout le monde, et tout particulièrement, il est vrai, ceux qui exercent des responsabilités en rapport avec l'évolution de la politique en matière d'enseignement et de formation professionnels. Cela est vrai aussi bien dans les États membres et leurs régions, dans les organisations des partenaires sociaux, que dans les institutions compétentes de l'Union européenne: le Parlement européen, le Conseil, la Commission européenne, le Comité économique et social et le Comité des régions.

Ces dernières décennies, l'enseignement et la formation professionnels ont acquis une place décisive dans les pays européens. Les structures et les offres, en particulier, de la formation professionnelle et de la formation permanente, dans le cadre de la transformation structurelle du monde du travail, de l'économie et de l'industrie, de l'internationalisation, de la mondialisation ainsi que de l'imprégnation croissante de la vie sociale et culturelle par la «technique», jouent un rôle de plus en plus important.

Les rigidités anciennes, qui jusqu'à aujourd'hui caractérisent encore trop fréquemment les systèmes d'enseignement et de formation, sont de plus en plus remises en question par cette imprégnation.

La séparation entre enseignement général et enseignement professionnel, formation technique-pratique et enseignement théorique-scientifique, entre formation professionnelle orientée vers la pratique et enseignement technique basé sur la science, etc., est dépassée de façon croissante par cette tendance.

Le temps de la division rigide du travail entre exécutants et concepteurs, entre intellectuels et praticiens, entre intelligence de l'esprit et intelligence de la technique, est révolu, semble-t-il. La sacro-sainte séparation, déjà établie auparavant de manière plutôt artificielle, en «deux cultures» (une culture des sciences humaines et une culture, technique, des sciences de la nature) est ébranlée. Les

travaux routiniers, le travail à la chaîne et les activités purement auxiliaires, dans l'industrie ainsi que dans le domaine des prestations de services se rapportant aux personnes, sont, au sein de l'UE, devenus, pour la plupart, obsolètes du fait de la technique et des nouvelles formes d'organisation du travail rendues possibles par celle-ci. En raison d'un important recours au capital, les activités d'ouvriers et d'employés peu qualifiés ont été largement remplacées par des machines et des automates. En outre, depuis le milieu des années 60, de nombreuses activités, plus élaborées, d'ouvriers spécialisés et d'artisans qualifiés, sont accomplies automatiquement par des machines, des robots, des systèmes flexibles de fabrication, etc.

Depuis le début des années 80, avec la diffusion croissante des applications informatiques et la mise en place ainsi que l'extension de nouveaux systèmes d'information et de communication, c'est-à-dire avec l'arrivée de la «société du savoir», une nouvelle étape de l'évolution semble être atteinte. Même le travail intellectuel, à savoir le travail des architectes, des artistes et des designers, des mathématiciens et des physiciens, des journalistes et des publicistes, des juristes et des économistes, devient en principe accessible à tous et disponible à tout moment. De nombreuses personnes peuvent se procurer, à l'aide de programmes relativement simples, les compétences requises et apprendre les applications informatiques correspondantes; c'est-à-dire que, d'après cette tendance, l'ensemble du savoir et des capacités humaines ayant trait à l'état actuel de développement pourra être facilement sollicité, dans un avenir proche, à tout moment et en tout lieu.

Cette nouvelle étape de l'évolution n'a certes fait que commencer. Toutefois, il apparaît déjà qu'une grande partie du savoir et des aptitudes des «professionnels» plus qualifiés s'est engagée sur la voie des «machines» et que, suivant cette tendance, les rationalisations les menacent de la même manière dont sont menacés, à présent, par leur entremise, les ouvriers et les employés moins qualifiés.

La répartition inégale (sociale, géographique et due à la naissance) des chances d'accès à l'enseignement, à la formation professionnelle et à l'emploi, pendant ce temps, connaît moins de changements. Les chances d'ascension, de participation et d'emploi des enfants des ouvriers et des employés peu qualifiés continuent également à être différenciées.

Cette publication se concentre, sur la base d'analyses et de conclusions scientifiques spécialisées, sur des tendances concrètes et les défis qui en découlent, qui se posent actuellement et qui se poseront à moyen terme dans ce contexte. Elle vise à donner des indications sur les développements nécessaires et souhaitables des offres dans les domaines de l'enseignement, de la formation et de la formation continue et à préciser quelles structures institutionnelles sont nécessaires afin de poursuivre activement ce développement de manière réaliste, aussi bien sur le plan social que sur le plan économique.

Les tendances dominantes dans le développement des professions et des qualifications, présentées dans cette publication de référence (dans les volumes I et II), apparaissent de façon manifeste. Il est temps d'en tirer les conséquences nécessaires dans les domaines politique et pratique. En février, le Parlement européen a adopté une résolution⁽¹⁾ sur la création d'emplois présentant des perspectives d'avenir qui fait apparaître que la conscience des conséquences nécessaires pour la politique est tout à fait présente, mais qu'il existe encore un grand déficit en matière d'application. Cela est également souligné par le chapitre sur l'emploi du traité d'Amsterdam ainsi que par les plans nationaux sur l'emploi proposés par les gouvernements pour lutter contre le chômage.

La science et la recherche, qui servent de référence au volume II en particulier, ont fait ces dernières années des progrès décisifs. La recherche concernant le marché du travail et

le monde professionnel de même que la recherche dans l'enseignement et la formation professionnels se sont entre-temps enrichies d'une quantité de connaissances. C'est la première fois que celles-ci sont coordonnées d'une manière aussi vaste pour ce sujet au niveau européen et qu'elles sont présentées à un plus large public.

Les trois volumes présentés poursuivent les efforts du Cedefop qui consistent à présenter des résultats et des pistes de recherches concernant des questions clés de la formation professionnelle et de son développement dans les domaines politique et pratique. C'est ce qui s'était produit, de manière analogue, avec la publication du premier rapport (1998) du Cedefop sur le développement et la recherche en matière de formation professionnelle *Training for a changing society*, dans lequel un large éventail de thèmes avait été abordé.

Le volume I de la présente publication propose une synthèse exploitable des résultats importants dans les domaines politique et pratique. Selon le Cedefop, dans le contexte des études réalisées et des résultats de recherche atteints par celui-ci ces dernières années, en particulier dans le cadre du réseau thématique portant le même titre⁽²⁾, ces résultats sont d'une importance essentielle pour le développement de la formation professionnelle et de la formation continue dans les prochaines années en Europe.

Il apparaît dans de nombreuses contributions que l'Europe n'est pas aussi diversifiée que l'on prétend. Les différences régionales et sectorielles, les différences entre groupes professionnels et niveaux de formation particuliers sont en partie plus grandes à l'intérieur d'un pays déterminé que les différences entre pays, dans des régions, des secteurs ou des groupes professionnels comparables. Les tendances les plus importantes, en ce qui concerne leurs caractéristiques centrales, restent comparables. Les valeurs attachées à la for-

⁽¹⁾ Voir Parlement européen (1999): résolution visant à la création d'emplois présentant des perspectives d'avenir, adoptée le 8 février 1999, sur la base du rapport de Thomas Mann, membre du Parlement européen.

⁽²⁾ Réseau sur la coopération dans la recherche sur les tendances des professions et des qualifications, Ciretoq.

mation et au monde professionnel ont même tendance à s'harmoniser, malgré la persistance de différences culturelles au sein de l'Union européenne. La diffusion de l'information et de la communication, en pleine accélération, ne connaît pas de frontières et conduit à une meilleure compréhension ainsi qu'à une plus large entente, par-delà les frontières linguistiques.

Un espace commun de formation et de qualification se dessine à mesure qu'apparaît un marché commun du travail. Actuellement, les jeunes sont bien mieux disposés à l'égard de la mobilité géographique en Europe que ne l'était la génération précédente, et tout particulièrement lorsqu'ils disposent d'une bonne qualification ou lorsqu'ils aspirent à une qualification plus élevée.

Les auteurs des contributions spécialisées du volume II ont été chargés, par le Cedefop, de faire une brève synthèse des résultats les plus importants de leurs recherches. Le volume II a le caractère d'un manuel scientifique. Dans les deux volumes, les recommandations ne se situent pas forcément sur le même plan; complémentaires, toutefois, elles devraient être considérées comme telles. Tandis que dans le volume I, sur la base, en particulier, des analyses recueillies dans le volume II, sont établies des conclusions générales ainsi que des recommandations relativement abstraites, celles faites par les spécialistes dans le volume II sont en général plus approfondies et développent leurs conclusions en recourant à

des questions concrètes du domaine de la recherche, lesquelles, d'une part, procèdent par comparaison et, d'autre part, se rapportent à des pays en particulier. Tout cela est effectué au moyen des méthodes quantitatives et qualitatives adéquates, qui sont, précisément, d'une grande importance également pour les intérêts spécifiques de secteurs et de groupes professionnels particuliers. Naturellement, le soin est laissé au lecteur de tirer ses propres conclusions en ce qui concerne la politique et la pratique sur le terrain.

Cette publication n'aurait pas vu le jour sans la coopération de nombreux chercheurs et experts des États membres et, parmi eux, spécialement, ceux qui se sont engagés dans le réseau thématique du Cedefop sur les tendances dans le développement des professions et des qualifications. Le Cedefop a tiré un grand profit de leur intelligence des faits ainsi que de leur préparation directe ou indirecte du travail, c'est pourquoi nous leur adressons ici, tout particulièrement, nos remerciements.

Par ailleurs, nous aimerions remercier pour leur soutien les collègues des divisions compétentes de la Commission européenne et d'Eurostat. Nos remerciements vont également aux collaborateurs de la documentation, aux traducteurs, aux experts et au secrétariat du Cedefop ainsi qu'à beaucoup d'autres, qui ont pris part à la réalisation de ce travail.

Johan van Rens, directeur
Stavros Stavrou, directeur adjoint

Introduction (volume I)

Ce volume aimerait toucher un large public, c'est pourquoi les analyses et les déclarations ont été formulées de manière vulgarisée. Cependant, elles reposent sur des bases et des résultats de recherche scientifiques, atteints, d'une part, par le Cedefop, en particulier dans le cadre des travaux de son réseau thématique portant sur le même sujet, et, d'autre part, par des recherches et des études nationales ou faites à l'échelle de l'UE, ou encore par des comparaisons statistiques provenant de l'Office statistique des Communautés européennes (Eurostat). Les prises de position, les conclusions et les recommandations, reprises de manière synthétique à la page 63, doivent soutenir et stimuler dans leurs discussions les acteurs et les décideurs au sein des États membres et des organes de l'UE et, parmi ceux-ci en particulier, les partenaires sociaux et leurs organisations.

La structure thématique du présent volume ne correspond pas à celle du volume II. Il doit être considéré comme complémentaire à ce dernier et lie ensemble des aspects centraux qui résultent aussi bien des contributions spécialisées isolées que d'autres études et publications réalisées à l'échelle de l'UE. Ainsi qu'il apparaît dans les deux volumes, il est souvent difficile de présenter des tendances claires concernant le développement des professions et des qualifications. Le caractère contradictoire de quelques affirmations, lequel ne devrait pas échapper au lecteur, est une conséquence de la complexité et de l'«imprévisibilité» d'une série d'indicateurs importants. D'autres, cependant, peuvent être présentés avec une plus grande certitude car ils ont été souvent attestés par des études.

Les professions et les qualifications sont des «constructions sociales», c'est-à-dire indépendantes des conditions générales et du contexte, dans lesquels elles se sont développées historiquement et sur la base de rapports de pouvoir politiques et sociaux. On peut ainsi exercer une influence sur leur définition, leur interprétation et façonner ces dernières. Cela est particulièrement le cas aux époques de profonds changements, tels qu'ils se manifestent en ce moment du fait, tout spécialement, de la diffusion accélérée des nouvelles technologies de l'information et de la communication, de la généralisation de leurs possibilités d'utilisation et du fait de la mondialisation et de l'internationalisation que connaissent l'économie et la société.

La formation professionnelle et la formation continue ne sont pas concevables sans référence à ce cadre général et doivent se confronter aux défis changeant de plus en plus rapidement ainsi qu'à l'évolution sociale dans son ensemble. Les professions et les qualifications, à cet égard, ne sont pas déterminées d'après les critères technologiques ou économiques, mais en fonction des êtres humains et des acteurs eux-mêmes. Cependant, dans les conditions données, l'offre et la demande de professions et de qualifications particulières ne peuvent être dirigées que de manière limitée et peuvent à peine être planifiées. Malgré tout, l'ensemble des acteurs et des participants, les salariés et les employeurs, les parents et les élèves ont besoin d'indications les plus concrètes possibles sur les tendances et les évolutions prévisibles.

L'état de la recherche, du savoir et des connaissances dans une société aident les acteurs et les personnes concernées dans leurs décisions. Toutefois, ces derniers ont aussi des intérêts et des souhaits légitimes en ce qui concerne les questions d'égalité des chances, d'harmonisation des conditions éco-

⁽¹⁾ Le président de la République fédérale d'Allemagne, Roman Herzog; citation tirée de son discours prononcé en octobre 1998 à l'occasion du 350^e anniversaire des traités de Westphalie.

nomiques et sociales visant à assurer leur existence et celle des générations futures, de compétitivité des régions et des sites industriels, de garantie d'une utilisation sociale et écologique des ressources humaines et naturelles, etc. Une grande importance revient à l'incorporation et à la participation des personnes concernées — c'est-à-dire des participantes et des participants, effectifs ou potentiels, à la formation professionnelle et à la formation continue — aux décisions correspondantes des acteurs visant au développement des offres de formation professionnelle à l'école et en entreprise.

L'acquisition de qualifications et la garantie de l'aptitude à l'emploi ne sont plus seulement importants pour les jeunes mais, de manière croissante, pour l'ensemble de la population et en particulier, également, pour les personnes d'un certain âge. Au stade actuel, les systèmes d'enseignement et de formation professionnels semblent peu préparés à cette réalité. À cet égard, il existe une série de questions dont on ne possède pas encore les réponses concrètes et fondées. Comment créer de nouveaux liens entre le travail et l'apprentissage ou l'enseignement? Est-ce que les partis des conventions collectives et les législateurs ont trouvé les bonnes réponses afin de satisfaire à l'importance croissante de l'apprentissage tout au long d'une vie entière de travail? Les offres dans les écoles, les universités et en entreprise ainsi que leur synchronisation sont-elles suffisantes et comment se comportent-elles face aux conditions actuelles de travail et face à son organisation? Est-ce qu'un lien plus étroit entre les traitements et salaires et l'acquisition de qualifications formelles et non formelles pourrait encourager certains, en particulier les personnes peu qualifiées, à poursuivre constamment leur formation et à rester à la pointe du développement?

Quelles sont les répercussions du vieillissement croissant de la population active de l'UE, accompagné d'un afflux d'étrangers provenant du tiers-monde? Y a-t-il trop ou trop peu de personnes avec des qualifications élevées? Les personnes peu qualifiées auront-elles vraiment, à l'avenir, des chances de plus en plus réduites de trouver un emploi? Existe-t-il une polarisation croissante entre les person-

nes très ou peu qualifiées de même qu'entre les hauts ou les bas salaires, et quelles sont les chances de revenus des personnes très qualifiées par rapport aux personnes peu qualifiées?

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication ont-elles augmenté le potentiel de création de nouvelles possibilités de travail ou bien contribuent-elles à la destruction d'emplois? Quelles sont les conséquences de leur diffusion accélérée sur la demande de compétences et de qualifications particulières? Quelles nouvelles exigences, quels nouveaux profils en matière de professions et de qualifications sont apparus ou apparaîtront?

Dans quels champs d'activité peut-on attendre une extension? Le secteur tertiaire apporte-t-il ce que beaucoup attendent de lui? Le secteur de la protection de l'environnement est-il, dans cette perspective, porteur d'espoir? L'emploi à temps partiel ou à durée déterminée est-il caractéristique de certains groupes de personnes aux qualifications précises, et comment se développent les régions désavantagées à la périphérie de l'UE? Les petites et moyennes entreprises prospèrent-elles et ont-elles des exigences spécifiques en matière de qualification? Quelles sont les répercussions de l'Union économique et monétaire sur ces questions?

Le volume I tente de donner à ces questions une série de réponses concluantes, même si elles n'apportent pas toujours de conclusion définitive, afin de faire avancer la discussion et d'apporter des impulsions fondamentales aux acteurs, pour le développement de leurs propres stratégies, dans les contextes respectifs où ils exercent leurs responsabilités.

En ce qui concerne ces questions et ces défis, il semble qu'il y ait dans tous les pays de l'UE un déficit sensible concernant les applications dans les domaines politique et pratique. Il apparaît clairement à tous les participants que les systèmes et les institutions liés à la formation professionnelle, et en particulier à la formation continue, doivent globalement être «modernisés». La Commission européenne et le Conseil l'ont évoqué dans de nombreuses

prises de position, conférences et résolutions; malgré cela, ce qui est fait dans le domaine pratique dans la plupart des États membres est encore insuffisant. Est-ce que la force d'inertie des systèmes d'enseignement et de formation professionnels et de leurs acteurs, attachés à des usages dépassés ainsi qu'aux garanties «apparentes» qui y sont liées, est si grande que de nombreuses connaissances objectives ont peu de chances d'être appliquées dans les domaines politique et pratique? Cela mériterait une étude en propre en procédant, en particulier, à une comparaison au niveau européen car plusieurs pays, ces dernières années, ont connu une avancée plus rapide que d'autres, grâce à l'aide, surtout, des Fonds structurels de l'UE: on peut citer comme exemples l'Irlande, le Portugal et, plus récemment, le Danemark, les Pays-Bas ainsi que la Finlande.

Malgré ces évolutions positives, les «grands» pays continuent à donner le ton dans la plupart des «petits» pays. Cela est peut être lié à l'état de la recherche et de la science ainsi que, notamment, au niveau plus avancé de la recherche fondamentale dans ces pays, qui peuvent

puiser dans un effectif important d'établissements d'enseignement supérieur, d'universités et d'unités d'enseignement et de recherche, dans lesquels se trouvent des équipements de recherche et dont les travaux, naturellement, profitent également aux «petits» pays. Une collaboration renforcée au niveau européen et, lié à celle-ci, un échange d'expériences et d'informations dans le cadre de la recherche en formation professionnelle pourraient cependant faire avancer plus rapidement, et de manière globale, l'évolution au sein de l'UE. Plusieurs réflexions sont également proposées à cet effet. Le Cedefop se consacrera probablement davantage à ce sujet à l'avenir.

Le réseau thématique de recherche Ciretoq a, en outre, apporté une importante contribution ces dernières années. Dans les annexes 1 et 2, on trouve un exposé de leurs travaux et productions les plus récents. Sans la bonne collaboration avec les instituts de recherche et les chercheurs dans le cadre de ce réseau et au-delà, cette publication n'aurait pas vu le jour.

Burkart Sellin

Thessalonique, mars 1999

I. Exigences en matière de formation et de qualification face aux tendances démographiques prévisibles

L'évolution de la population dans l'UE a été étudiée par Eurostat en considérant certaines tendances fondamentales⁽¹⁾.

Pour la période d'observation allant de 1950 à 2050, on a constaté principalement les faits énumérés ci-dessous.

1. La part de la population de l'UE dans la population mondiale a diminué ou plutôt va diminuer entre 1950 et 2050, passant de 12 %, environ, à près de 4 %. Actuellement, elle constitue encore la troisième «force» la plus importante après la Chine (1,204 milliard d'habitants) et l'Inde (944 millions d'habitants).

2. La population totale continuera de croître, mais avec un poids relatif en diminution, jusqu'en 2023 pour retomber à son niveau actuel en 2050 environ. Ce recul sera d'abord sensible dans des pays comme l'Italie, l'Allemagne, l'Espagne (entre 2008 et 2014), puis aux Pays-Bas, en Grèce et au Portugal (entre 2037 et 2040).

3. La raison principale tient à la faiblesse des naissances de la génération d'après-guerre. En moyenne dans l'UE, le nombre des décès devrait dépasser celui des naissances à partir de 2010 environ, comme c'est le cas en Allemagne depuis 1972.

4. Le solde migratoire, ayant fortement augmenté depuis le milieu des années 80, devrait se stabiliser à un niveau très élevé et continuer à apporter une contribution plus importante à la croissance de la population que l'excédent de naissances existant encore pour le moment, en moyenne, dans l'Union européenne.

5. Les chiffres des naissances devraient rester relativement élevés dans des pays comme la Finlande, la France, l'Irlande, la Suède et le Royaume-Uni, tandis qu'ils devraient demeurer

au plus bas en Allemagne, en Italie et en Espagne.

6. L'espérance de vie devrait augmenter, avec, cependant, des taux d'accroissement en baisse: actuellement, elle est, à la naissance, de 80 ans pour les femmes et de 73,5 ans pour les hommes. Pour 2050, elle est estimée, respectivement, à 87 et à 83 ans.

7. Pour l'instant, les jeunes de moins de 20 ans représentent environ 24 % de la population totale. Il faut s'attendre à la poursuite du recul de cette part que l'on constate depuis le milieu des années 70. Pour 2050, elle est estimée à 16 %, comme variante la plus basse, et à 20 % comme variante la plus haute. En ce moment, l'Irlande est de loin le pays «le plus jeune» de l'Union avec 34 % de jeunes de moins de 20 ans, tandis que l'Allemagne et l'Italie, avec 21 %, sont les États membres les «plus vieux».

8. La population en âge de travailler (de 20 à 59 ans), qui jusqu'ici a constamment augmenté, va, après 2005, diminuer sur une longue période, indépendamment de l'immigration nette qui existera à ce moment-là en provenance des pays du tiers-monde. Il faut s'attendre à un retournement, en 2035 au plus tôt, à condition que le taux de natalité connaisse un rétablissement structurel et que l'immigration nette reste relativement élevée.

9. Depuis 1950, la proportion des personnes âgées de plus de 60 ans dans la population de l'UE augmente de manière relativement constante. Il est prévu que, de 21 % en 1996, cette proportion continue à augmenter, et même de manière accélérée, pour atteindre près de 27 % en 2020. Dans la variante la plus élevée, elle pourrait atteindre 40 % en 2050. Dans les pays pour le moment les plus jeunes, l'accélération sera la plus forte. Il est cependant prévu que les pays de l'UE ayant les taux les plus élevés de personnes âgées seront, en 2050, l'Italie et l'Espagne, avec des taux allant de 30 à 44 %.

10. Après 2015, le processus de vieillissement de la main-d'œuvre potentielle stagnera ou même s'inversera.

11. La part des personnes très âgées, c'est-à-dire de plus de 80 ans, devrait augmenter de

⁽¹⁾ Eurostat (1997): «Population et conditions sociales», *Statistiques*, n° 7/1997.

façon spectaculaire lorsque les générations du baby-boom auront plus de 80 ans, c'est-à-dire autour de 2025. Elles devraient représenter plus d'un tiers de la population âgée.

De tout cela, il résulte, selon Eurostat, que le poids global des jeunes de moins de 20 ans et des personnes âgées de plus de 60 ans ainsi que des non-actifs que le reste de la population, en principe active, âgée de 20 à 59 ans, aura à supporter augmentera fortement à partir de 2005, si l'on ne peut envisager, sur le plan structurel, des chiffres de mortalité et/ou de natalité nettement plus élevés.

L'évolution démographique, en général, et le processus de vieillissement, en particulier, devraient entraîner d'importants déplacements de la demande dans le comportement des consommateurs: les jeunes demandent, comparativement, plus de produits et de services «innovants», et leur attitude de consommation change plus rapidement que celle des personnes âgées. De ce fait, des dynamiques particulières peuvent être libérées ou entravées. L'enseignement et la formation continue deviennent ainsi, à côté et dans le cadre de la formation professionnelle elle-même, des catégories de plus en plus importantes destinées à accompagner le renouvellement des biens et des services, avec lesquels, notamment, de nouveaux besoins sont sans cesse satisfaits, de façon croissante, auprès de la génération plus âgée.

Cette évolution concerne, en particulier, l'espace culturel et économique que constitue l'Europe, caractérisé par un niveau élevé d'enseignement et de formation professionnels, qui ne peut que dans une moindre mesure, comparativement, exploiter les matières premières, les ressources du sol et/ou la proximité géographique par rapport à d'autres marchés et dont l'industrie est largement dépendante des exportations. Des produits et des services très sophistiqués, innovants, ne peuvent être développés que par une main-d'œuvre hautement qualifiée. Les produits de masse tels que les produits et les services destinés à un usage quotidien sont créés par de moins en moins d'hommes et par un recours de plus en plus grand au capital, au moyen de machines et d'installations, les-

quelles, vu les changements rapides survenant dans les souhaits des clients et dans les stratégies de marketing et de publicité, sont montées et vendues de plus en plus près du consommateur, c'est-à-dire dans les régions du monde elles-mêmes les plus peuplées, afin d'économiser du temps et des coûts de transport et pour pouvoir s'y adapter plus rapidement aux souhaits des clients.

Les nouveaux médias ainsi que les nouvelles techniques d'information et de communication devraient jouer à l'avenir un rôle de premier plan dans la formation de certaines tendances et pour satisfaire de nouveaux besoins en matière d'information et de divertissement, non seulement auprès des jeunes, mais également auprès de la population dans son ensemble. Leur utilisation immédiate à des fins de formation professionnelle et de formation continue n'en est encore qu'à ses balbutiements mais pourrait cependant, ces prochaines années, engendrer une nouvelle dynamique avec la diffusion accélérée, à moindre coût, de matériels et de logiciels adaptés — étant donné précisément la situation de la population et la structure de ses besoins. Des sociétés «plus âgées» pourraient, dans ces conditions, paraître comparativement plus avantageuses que des sociétés «plus jeunes». Cependant, il existe de nombreux indices montrant que les personnes plus âgées, également, utilisent les moyens modernes d'information et de communication, les possibilités d'Internet et du multimédia pour leurs achats privés, les transactions bancaires, les commandes de livres et de journaux et/ou revues, etc. Le niveau d'information et de savoir de l'ensemble de la population devrait s'améliorer énormément dans le sillage de la généralisation et de la baisse des coûts de l'accès aux technologies et aux médias correspondants, à la condition supplémentaire, naturellement, que la qualité des produits et des services correspondants s'améliore.

Dans ce contexte, les conditions préalables à une Europe du savoir, de l'enseignement et de l'apprentissage ne sont pas mauvaises, car les personnes âgées, avec leur vaste savoir provenant de l'expérience, sont en règle générale de bons, voire de très bons, enseignants et peuvent, par rapport à des jeunes, mieux transmettre les connaissances. La société, toutefois, doit se tourner davantage vers la

génération plus âgée et parmi celle-ci, en particulier, vers ceux qui, quelles qu'en soient les raisons, ont manqué l'accès à l'apprentissage lors de leur formation initiale ou encore l'apprentissage dans le cadre de la formation continue⁽²⁾.

L'évolution de la population, qui selon toute vraisemblance s'accomplira ainsi, devrait si l'on considère les tendances démographiques à long terme de l'UE avoir, à l'avenir, des répercussions plus importantes encore qu'aujourd'hui sur la participation de l'enseignement et de la formation professionnels ainsi que sur leurs structures. L'attention devrait continuer à se déplacer⁽³⁾ de la formation initiale dispensée dans le cadre de l'enseignement scolaire général à la formation professionnelle des jeunes adultes ainsi qu'à la formation continue des actifs plus âgés, c'est-à-dire à la formation professionnelle des adultes et à la formation continue générale, et cela aussi bien pour la population active que pour la population dans son ensemble.

La capacité d'une société en matière de concurrence, d'innovation et d'adaptation résulte essentiellement d'un équilibre, au sein de la pyramide des âges, entre ceux qui sont en mesure d'exercer une activité et ceux qui ne le sont pas, entre les actifs et les non-actifs. Ce n'est pas seulement le financement des assurances sociales et des régimes de retraite qui en dépend, mais également la transmission de savoir-faire, de connaissances et de compétences entre les générations ainsi que le renouvellement et le développement de ces derniers, effectués nécessairement à un rythme de plus en plus rapide. Le vieillissement prévisible pourrait, à moyen terme, avoir des répercussions négatives sur la compétitivité de l'Europe si l'accès à l'apprentissage et à l'enseignement tout au long de la vie n'est pas davantage étendu à des portions de population plus âgées.

Dans ce contexte, ce ne sont pas seulement les transformations structurelles, maintes fois citées, de la technique et du monde du travail, qui réclament un apprentissage tout au long de la vie, mais également l'évolution démographique, l'allongement de l'espérance de vie et de la vie active, qui, au cours de la vie professionnelle, exigent un recyclage et une réorientation de tranches sans cesse croissantes de la population active et qui conduisent les institutions de la société à renouveler leurs offres en matière d'enseignement, d'apprentissage et de formation professionnelle, y compris leurs formes de transmission du savoir.

II. Tendances relatives à la participation des jeunes à l'enseignement et à la formation professionnels

Les résultats qui précèdent, tirés de nombreuses études faites ces dernières années sur les conditions du passage des jeunes à la vie adulte et active, résultats observés dans les États membres, par comparaison entre eux et au niveau européen ou encore, comme le fait l'OCDE, en considérant les points de vue les plus différents, peuvent être résumés de la façon qui figure ci-après.

1. La «phase de jeunesse» s'est considérablement allongée ces dernières années. La fondation d'une famille et la stabilisation professionnelle, qui autrefois avaient lieu dans bien des cas avant l'âge de 20 ans, ne se produisent aujourd'hui, en règle générale, qu'à l'âge de 25 ans — et cela pour les deux sexes. Il faut souligner l'allongement des périodes d'enseignement et de formation professionnels ainsi que, d'une part, des taux plus élevés de fréquentation scolaire et, d'autre part, le fait que la profession du père ou de la mère ne joue plus comme autrefois le rôle dominant dans le choix professionnel des jeunes et que le choix et la préparation d'une profession sont devenus plus difficiles et durent par conséquent plus longtemps. À cet égard, les jeunes dépendent plus longtemps financièrement de leurs parents ou de l'aide sociale accordée par l'État ou bien ils doivent se procurer en plus les ressources nécessaires, soit par des jobs d'élèves ou d'étudiants, soit dans le cadre d'une formation professionnelle en alternance.

⁽²⁾ Voir aussi Cedefop (1998): *Formation pour une société en mutation. Rapport sur la recherche actuelle en enseignement et en formation professionnels en Europe* (auteur: Manfred Tessaring), Luxembourg, 294 p.; versions allemande, espagnole et française en préparation; par la suite, ce rapport sera cité sous la forme «RR1».

⁽³⁾ Voir Commission européenne, Eurostat, Cedefop (1998): *Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'Union européenne*, Luxembourg.

2. Les entreprises et les administrations embauchent un nombre de plus en plus réduit de jeunes de moins de 20 ans dans une situation dans laquelle le type d'organisation du travail rend plus difficile l'insertion de main-d'œuvre jeune, qu'elle soit qualifiée ou non, et pour laquelle sont recherchés des collaborateurs que l'on peut intégrer rapidement, «opérationnels» ou sûrs; les tuteurs et la main-d'œuvre spécialisée plus âgée chargés de mettre au courant les nouveaux employés peuvent de moins en moins s'interrompre, en raison de leur propre intensité de travail qui a fortement augmenté. Les jobs d'élèves ou d'étudiants en revanche, pour lesquels les assurances sociales ne sont pas obligatoires et qui peuvent être à tout moment résiliés par les deux parties, ont entre-temps énormément augmenté.

3. Un niveau plus élevé de formation ne peut assurer, à lui seul, l'accès à l'emploi pour les jeunes; d'une part, les possibilités locales et régionales de trouver un emploi sont décisives et, d'autre part, l'acquisition de qualifications complémentaires, la pratique et, éventuellement, une expérience à l'étranger deviennent de plus en plus importantes. À côté de leur capacité d'adaptation et d'une flexibilité importantes, leur disponibilité par rapport à la mobilité géographique et professionnelle décide s'ils peuvent accéder à un emploi stable, facteurs qui, il est vrai, sont favorisés par un niveau de formation plus élevé⁽⁴⁾.

4. Le seul fait d'avoir terminé l'école obligatoire ou le second cycle du secondaire sans qualification complémentaire suffit de moins en moins pour entrer dans la vie professionnelle; une formation qualifiante supplémentaire reconnue sur le marché du travail (dans le cadre de la formation professionnelle ou dans l'enseignement supérieur) devient quasiment obligatoire pour pouvoir obtenir un emploi stable.

5. Malgré l'augmentation, constante depuis les années 60, de la participation des jeunes à l'enseignement et à la formation professionnels, il reste encore, selon les États membres, 10 à

50 % des 20-24 ans n'ayant pas reçu de formation de second cycle à l'issue de la scolarisation obligatoire. C'est cette population qui est la plus menacée par le chômage: en 1997, parmi les jeunes de cette classe d'âge qui ne pouvaient pas présenter de diplôme de second cycle, les taux de chômage étaient de 25% pour les garçons et de 27% pour les filles. En comparaison, parmi les diplômés de l'enseignement supérieur ou d'établissements analogues, 17% (garçons) et 18% (filles) étaient au chômage. Au total, 40% des chômeurs de cette classe d'âge n'avaient pas suivi de formation de second cycle à la fin de l'école obligatoire et parmi ces jeunes, on comptait 46% de garçons et 34% de filles⁽⁵⁾.

En 1997, en moyenne dans l'UE, près de 25% des 15-19 ans étaient actifs, c'est-à-dire employés ou à la recherche active d'un emploi. Quatre États membres seulement «sortaient du lot»: au Danemark, presque 70% étaient actifs, employés (63,5%) ou à la recherche d'un travail (5,5%), aux Pays-Bas, les chiffres respectifs étaient de 41,5 et de 7%, au Royaume-Uni, de 42 et de 7%, et, en Autriche, 37,5% avaient un travail et 4% étaient à la recherche d'un emploi. Dans tous les autres États membres, à l'exception de l'Allemagne avec 28%, les taux d'emploi dans cette classe d'âge ne dépassaient pas 20%⁽⁶⁾. Ce fait n'est pas forcément indicatif d'un taux de fréquentation scolaire ou d'un taux de formation plus bas. Au Danemark, aux Pays-Bas et en Autriche, les taux de fréquentation sont également parmi les plus élevés, s'élevant à près de 80% de cette classe d'âge. La raison est que beaucoup de jeunes, à côté ou dans le cadre de leur formation professionnelle, exercent une activité salariée dans les systèmes duaux de formation professionnelle en alternance, par exemple, ou ont un travail à temps partiel⁽⁷⁾.

⁽⁵⁾ Voir Commission européenne (1998): *L'emploi en Europe*, Luxembourg.

⁽⁶⁾ Op. cit.

⁽⁷⁾ Dans ces chiffres relatifs à plusieurs pays présentant des proportions élevées de jeunes suivant une formation professionnelle en entreprise, en alternance ou duale, comme le Danemark, l'Allemagne et l'Autriche, se reflète certes un problème statistique: Eurostat compte ces jeunes prenant part à ces formes en alternance de la formation professionnelle aussi bien dans les statistiques concernant l'emploi que dans celles liées à la formation.

⁽⁴⁾ Cette affirmation est seulement valable pour la mobilité au sein de l'UE et à peine valable pour la population immigrée venant du tiers-monde.

Ces dernières années, dans la plupart des États membres, le taux de fréquentation scolaire dans cette classe d'âge a augmenté annuellement d'environ 1%. Entre 1992 et 1997, il a augmenté d'environ 4% dans l'UE, ce qui s'est accompagné en règle générale d'une baisse des taux d'emploi; les exceptions sont le Danemark et les Pays-Bas, où il a baissé de 5% chaque année.

Ces données ainsi que celles qui se rattachent aux déclarations faites dans le dernier rapport d'activité de la Commission européenne de 1998⁽⁸⁾ permettent à peine de tirer des conclusions claires sur les tendances futures ainsi que sur leurs conséquences dans les domaines politique et pratique. On peut cependant supposer, pour les raisons mentionnées initialement, que la participation à l'enseignement et à la formation professionnels de cette classe d'âge continuera à augmenter; mais on ne peut pas encore savoir si, de ce fait, dans le même temps, les taux d'emploi continueront à diminuer, étant donné que de nouvelles formes de liaison entre le travail et l'apprentissage commencent à apparaître, liaison qui devrait être soutenue par de nouvelles formes d'organisation du travail et par une certaine flexibilité du temps de travail. Les précurseurs sont ici le Danemark, les Pays-Bas et l'Autriche ainsi que, dans une moindre mesure, l'Allemagne.

Il en est autrement pour les jeunes de 20 à 24 ans: dans cette classe d'âge, le taux de fréquentation des établissements d'enseignement supérieur s'élève dans l'UE à plus de 25%. Parmi les hommes, 26% suivaient une formation professionnelle à temps plein, contre 28% pour les femmes. Environ la moitié de cette classe d'âge avait un emploi (hommes: 56%; femmes: 46%), 14% étaient au chômage et 5 % des hommes et 12% des femmes, 8,5% en tout, ne suivaient pas de formation professionnelle à temps plein, n'étaient pas non plus à la recherche d'un emploi et étaient donc considérés, sur le plan statistique, comme des «inactifs» — et s'occupaient de leur foyer ou de l'éducation de leurs enfants.

Les États membres dans lesquels la plupart des hommes jeunes de cette classe d'âge

étaient «inactifs» sont, comme pour la classe d'âge plus jeune évoquée ci-dessus, la Grèce, l'Espagne, les Pays-Bas, le Portugal, la Suède et le Royaume-Uni, pays dans lesquels 3,5% ou plus ne suivaient pas de formation professionnelle à temps plein et n'étaient pas non plus signalés comme actifs.

En ce qui concerne les femmes, les pays ayant les taux les plus élevés de femmes «inactives» en 1997 sont l'Allemagne, avec 13%, et la Grèce et le Royaume-Uni, avec plus de 17%. Tandis que, en Allemagne et au Royaume-Uni, l'éducation des enfants ou le manque de garderies pour les enfants en bas âge en dehors de la famille pourrait en être la cause principale, le mariage précoce continue encore en Grèce à constituer une alternative à l'emploi.

De manière générale, le niveau de formation et de qualification de la jeune génération s'est de façon générale considérablement élevé depuis les années 60. Comparée à la génération des plus de 55 ans, la différence des niveaux de formation et de qualification est particulièrement importante (voir le point suivant)⁽⁹⁾.

En résumé

Le rapport entre niveaux élevés de formation et de qualification et perspectives d'emploi, rapport qui, comme il apparaîtra ci-dessous, peut être tout à fait confirmé en ce qui concerne l'ensemble de la population active, est nettement plus marqué pour les jeunes âgés de moins de 25 ans. Dans de nombreux pays, leurs perspectives d'emploi ne sont pas meilleures que celles des jeunes quittant tôt l'école et même, parfois, que celles des diplômés de l'enseignement supérieur, malgré l'acquisition de diplômes correspondant au second cycle de l'enseignement secondaire, qu'il s'agisse de qualifications formelles de type général ou de type technique et professionnel. En chiffres absolus, du fait de l'augmentation, par le passé, des taux de fréquentation scolaire, ils représentent cependant, dans la plupart des États membres, la proportion la plus importante parmi les jeunes au chômage.

⁽⁸⁾ Op. cit.

⁽⁹⁾ Voir Cedefop (1998): RR1, p. 46 et suiv.

Le manque important et persistant de qualification et la demande croissante de main-d'œuvre aux qualifications solides dans de nombreux champs d'activité, tels qu'ils seront décrits ci-dessous dans le détail de même que dans le volume II, ne signifient cependant aucunement qu'un investissement dans le second cycle de l'enseignement secondaire est inutile. Comme nous le verrons, celui-ci est «utile» non seulement pour les perspectives et la garantie d'emploi, mais aussi pour la carrière et le niveau de revenus. La situation actuelle évoquée ci-dessus renvoie plutôt aux grands problèmes des pays fortement industrialisés face à l'avenir du travail salarié, aux conditions de travail et à son organisation et, en particulier, aux problèmes ayant trait à l'insertion des jeunes dans la vie adulte et professionnelle face aux incertitudes et aux problèmes d'orientation qui se posent à une époque d'internationalisation et de transformation technique et économique.

III. Niveau de formation ou de qualification et taux d'emploi ⁽¹⁰⁾ des plus âgés

Comme pour les jeunes de moins de 25 ans, le taux d'emploi des personnes âgées de plus de 50 ans, et surtout de plus de 55 ans, est beaucoup plus faible dans l'UE qu'aux États-Unis et au Japon. Ces deux faits contribuent essentiellement à ce que le taux d'emploi ⁽¹¹⁾, dans ces deux pays, est plus élevé d'environ 15 %, par rapport à l'UE. Dans les classes d'âge intermédiaires, les taux sont presque identiques, le taux d'emploi des femmes variant un peu plus fortement selon les pays.

Dans presque tous les pays de l'UE, la participation relativement faible des personnes plus âgées résulte des programmes de retraite anticipée ainsi que des possibilités plus nombreuses de prendre sa retraite. Depuis les années 80, on a constaté une augmentation

du nombre de personnes qui se retirent de la vie active, avant 65 ans pour les hommes et avant 60 ans (la plupart du temps) pour les femmes. À la fin des années 90, en raison des budgets publics ainsi que des assurances sociales et des caisses de retraite lourdement grevées et de l'allongement concomitant de l'espérance de vie, ces programmes ainsi que cette extension semblent toutefois prendre fin.

Le taux d'emploi des plus de 55 ans a chuté particulièrement rapidement: entre 1990 et 1997, il a chuté de 7% dans l'UE, de 11% en Allemagne et de 13% en Suède et en Italie. La situation générale de l'emploi et la menace du chômage concernant, précisément, les actifs plus âgés ont été maintes fois, naturellement, les éléments à l'origine de ces programmes et de la décision des individus de profiter de ces possibilités. Ainsi, par exemple, pendant la même période, le taux d'emploi au Royaume-Uni a baissé seulement de 6 %, période où le chômage a également reculé.

Avec cette politique conduite par l'État, on se promettait d'apporter une contribution à la baisse du chômage des jeunes qui augmentait sans relâche de manière menaçante, contribution approuvée par les partenaires sociaux. Les entreprises ont considéré que cela était, la plupart du temps, une condition préalable importante aux transformations structurelles jugées nécessaires ainsi qu'à leur accélération: elles estimaient que les collaborateurs plus âgés manquaient de souplesse et de capacité d'adaptation. Elles n'ont toutefois pris conscience que plus tard qu'elles perdaient aussi, dans bien des cas, des compétences de haut niveau et surtout le savoir informel, ce que l'on appelle la **connaissance tacite** de cette main-d'œuvre spécialisée — toutes choses qu'elles ont dû se procurer de nouveau, parfois à un prix plus élevé que précédemment, par l'intermédiaire d'entreprises de conseil et de développement nouvellement créées. Aujourd'hui, les acteurs ont aussi pris conscience qu'on ne peut éviter de préserver et de développer la capacité d'adaptation et la flexibilité de ses propres collaborateurs — et en particulier des plus âgés — en faisant des efforts en matière de formation continue dans l'entreprise et sur le plan transentrepreneurial (voir aussi le point IV).

⁽¹⁰⁾ Ce taux englobe toutes les personnes ayant un travail salarié ou indépendant et celles qui en font la demande, c'est-à-dire également les individus qui sont enregistrés en tant que chômeurs.

⁽¹¹⁾ Ce taux englobe tous les actifs: salariés, indépendants, chômeurs et jeunes prenant part à la formation professionnelle en entreprise ou en alternance.

L'influence du niveau de formation se fait sentir ici également: plus le niveau de formation est élevé, plus le taux d'emploi des actifs plus âgés reste élevé⁽¹²⁾. Les différences avec ceux qui ne disposent pas de formation de second cycle augmentent encore suivant l'âge des personnes actives. Pour ceux qui disposent d'une formation professionnelle tertiaire de type supérieur, les taux d'emploi à l'échelle de l'Union européenne s'élevaient à environ 95% pour les 50-54 ans, à 80% pour les personnes sans formation de second cycle, à plus de 80 contre 60% pour les 55-59 ans et à 45 et, respectivement, 30% pour les 60-64 ans. Le seul pays sortant de ce cadre est la Grèce où, en raison du grand nombre de petites et moyennes entreprises et de petites entreprises agricoles, les personnes plus âgées peu qualifiées doivent, dans bien des cas encore, travailler afin de pourvoir à leur subsistance, leur taux d'emploi étant ainsi relativement élevé.

Par conséquent, si la politique, mentionnée ci-dessus, de reprise des possibilités de préretraite veut porter ses fruits, il faut que le problème de la qualification soit en même temps abordé, c'est-à-dire que l'accès à la formation professionnelle et au recyclage doit être bien davantage ouvert aux actifs ayant entre 50 et 60 ans, car la plupart des membres de cette classe d'âge, disposant d'une qualification peu élevée, ne devraient pas se retirer de la vie active de manière entièrement volontaire. Entre 60 et 65 ans, la possibilité d'obtenir une retraite anticipée, sur une base volontaire, sans grandes pertes au sujet des droits liés à la retraite ou aux pensions, est toutefois une mesure cohérente. Dans cette classe d'âge, le comportement des personnes concernées s'harmonise de nouveau, indépendamment du niveau de formation. C'est ce que montre, en particulier, une comparaison entre la population ayant seulement fréquenté l'école obligatoire et celle ayant atteint le second cycle du secondaire: chez ces derniers, le taux d'emploi est même un peu plus bas que chez les premiers et s'élève à un peu moins de 30 %.

En résumé

La qualification et le niveau de formation restent des indicateurs importants de l'aptitude à

l'emploi jusqu'à un âge avancé; de plus, les employeurs semblent de préférence mettre en préretraite ou même licencier des salariés moins qualifiés et y inciter beaucoup moins les salariés aux qualifications plus élevées. Une des causes en serait que les salariés mieux qualifiés sont plus flexibles, plus aptes à s'adapter, à continuer à se former à temps et de manière autonome et sont mieux à même de rester à la pointe dans leur domaine. Cette attitude est en outre également confirmée par des études sur la formation continue des salariés en entreprise, faites, par exemple, par Eurostat en 1991⁽¹³⁾. Les salariés mieux qualifiés utilisent beaucoup plus fréquemment les possibilités de formation continue que les salariés moins qualifiés⁽¹⁴⁾. Bien sûr, il se peut que la participation des plus qualifiés soit favorisée par les offres et la nature de leur emploi; jusqu'ici, l'organisation et les conditions de travail des salariés moins qualifiés leur permettaient à peine de prendre part à la formation continue pendant leur temps de travail. Pour les salariés de plus de 50 ans faisant partie de la main-d'œuvre, les offres de qualification adaptées à leur préformation ainsi qu'à leur expérience professionnelle et de la vie ont presque disparu. Pour les individus de ce groupe cible, il faut développer de toute urgence de nouvelles méthodes d'enseignement et d'apprentissage, si l'on veut vraiment maintenir leur aptitude à l'emploi jusqu'à l'âge officiel de la retraite, fixé en règle générale à 65 ans. Les formes de travail à temps partiel, en liaison avec la formation continue et les nouvelles formes liant travail et apprentissage en alternance, peuvent être aussi bien adaptées pour ces classes d'âge que pour des jeunes âgés de 15 à 25 ans.

IV. Les femmes et la formation professionnelle

Ces dernières décennies, la dynamique de l'évolution du marché du travail ne subit pas seulement une influence démographique; elle

⁽¹²⁾ Cedefop (1998): RR1, p. 42 et suiv.

⁽¹³⁾ Voir «Enquête statistique sur la formation professionnelle continue dans les entreprises» et «Chiffres clés sur la formation professionnelle», 1998, op. cit.

⁽¹⁴⁾ Voir Edgar Sauter, Cedefop (1998): *Agora II — Le rôle de l'entreprise dans la formation tout au long de la vie*, Luxembourg, p. 37 et suiv.

est également fortement marquée par l'augmentation de l'activité féminine. Cela s'accompagne d'un taux de fréquentation scolaire en augmentation pour les femmes et d'une tendance à égaliser la participation des hommes en ce qui concerne l'enseignement et la formation professionnels.

Tandis que les femmes, si l'on considère leur participation à la formation dans le second cycle du secondaire et dans l'enseignement supérieur, se sont trouvées entre-temps surreprésentées dans beaucoup de pays et que dans les autres pays, on observe une tendance claire à l'égalité des chances dans ces domaines de formation, cette situation n'est plus vraie pour la formation professionnelle du second cycle du secondaire ainsi que pour la formation, dispensée dans l'enseignement supérieur, dans le domaine technique et dans celui des sciences de la nature⁽¹⁵⁾.

Pour le moment toutefois, la participation des deux sexes à l'enseignement général présente encore un déséquilibre dans plusieurs États membres, comme en Allemagne où, en 1993/1994, pour 100 hommes dans le troisième cycle de l'enseignement supérieur, il n'y avait que 73 femmes. La Grèce, les Pays-Bas et l'Autriche ont également montré de semblables déséquilibres au cours de la période d'enquête. En revanche, en France, au Portugal et en Suède, les femmes prenaient davantage part, et ce de manière disproportionnée, à la formation du second cycle du secondaire.

Dans les filières professionnelles, d'après la moyenne de l'UE, 93 élèves filles étaient inscrites à l'époque pour 100 élèves garçons. Toutefois, le nombre varie considérablement d'un pays à l'autre: de 52, en Grèce (où, il est vrai, la formation professionnelle n'est de manière générale pas très développée), à 131, au Royaume-Uni, le seul pays où les femmes sont en surnombre dans les filières professionnelles. Dans les cursus d'études de l'enseignement supérieur, les femmes sont présentes de manière prépondérante dans les branches des sciences humaines, de la culture

et de la médecine, tandis qu'elles restent sous-représentées dans les branches liées à la technique, aux mathématiques et aux sciences de la nature. Dans les sciences sociales, les sciences économiques et en droit, la proportion de femmes est la même que celle des hommes.

En ce qui concerne la participation d'adultes actifs à la formation continue, il semble que les femmes participent davantage que les hommes — il y a pour cela plusieurs modèles explicatifs: elles sont surreprésentées dans les professions qui exigent ou favorisent une formation continue permanente: enseignement, services sociaux, professions du secteur de la santé, etc. Cela est également lié au fait que, pour retourner dans la vie active après une période consacrée à la vie familiale, les femmes doivent demander à suivre une formation continue pour s'adapter aux exigences, nouvelles ou modifiées⁽¹⁶⁾. Il se pourrait également que, du fait de leur propension à communiquer et à établir des contacts, plus marquée que pour les hommes, les femmes trouvent davantage d'intérêt à prendre part à la formation continue.

Si l'on considère à présent les chances d'ascension des femmes à des postes plus élevés de direction, lesquelles sont généralement très liées aux qualifications issues de la formation ainsi qu'aux qualifications professionnelles, il apparaît que les chances des femmes restent encore vraiment limitées, et cela bien que leur formation préalable soit de manière croissante égale à celle des hommes. Pour avoir la chance d'accéder à un même poste de direction, une femme a encore besoin d'un peu plus de qualifications qu'un homme.

Durant ces deux dernières décennies, de manière générale, les chances des femmes sur le marché du travail se sont améliorées, d'autant que l'augmentation importante des emplois a eu lieu dans les secteurs, public et privé, des services où elles sont traditionnellement mieux représentées que dans les secteurs primaire et secondaire. Il faut s'attendre — et de nombreux signes le laissent présager — à ce que, si la suppression d'emplois industriels conti-

⁽¹⁵⁾ Eurostat: «Population et conditions sociales», *Statistiques*, n° 4/1997.

⁽¹⁶⁾ Eurostat (1998): «Enquête statistique sur la main-d'œuvre 1996», *Statistiques*, n° 5/1998.

nue à progresser et en raison de leur meilleure adaptabilité professionnelle ainsi que leurs plus grandes capacités à s'exprimer et à communiquer, le taux d'emploi des femmes égale bientôt celui des hommes. Aujourd'hui déjà, dans quelques pays, leur taux de chômage est plus faible que celui des hommes (au Royaume-Uni, par exemple). Dans les tranches d'âge à partir de 45 ans, la proportion d'hommes au chômage est plus forte que celle des femmes, même si ces dernières sont davantage représentées dans ces tranches d'âge parmi les personnes non actives. Cela pourrait signifier soit que les femmes de ces tranches d'âge sont comparativement moins intéressées par une activité salariée, soit qu'elles se sont retirées de la course, étant donné la situation tendue sur le marché du travail.

Les femmes exercent encore beaucoup plus souvent que les hommes des emplois à temps partiel, de préférence des emplois à durée déterminée. Elles peuvent aussi ne pas être disponibles par rapport au marché du travail, la plupart du temps à cause de l'éducation des enfants. Le problème des mères qui élèvent seules leurs enfants demeure particulièrement important, tout comme celui des pères seuls, dont le nombre est cependant beaucoup plus réduit — lesquels ne peuvent se permettre ni un emploi à plein temps ni une formation continue qui demande trop de temps.

En dépit de toute l'insatisfaction, justifiée, suscitée par la situation du marché du travail, en général, et du niveau de chômage continuellement élevé qui s'est installé durablement, il reste à signaler que l'augmentation des demandes d'emploi de la part des femmes a été relativement bien absorbée au cours des deux dernières décennies.

L'exemple des femmes et de leur plus grande motivation à propos de la formation professionnelle et de l'accès à des professions ou à des situations dominées par les hommes montre, de façon évidente, que la demande d'enseignement et de formation professionnels et, par conséquent, la demande d'un emploi sont déterminées en grande partie par l'offre de qualifications: et cela semble être le cas aussi bien du point de vue quantitatif que du point de vue qualitatif; c'est-à-dire que ce n'est pas

seulement la demande des entreprises qui devrait déterminer les contenus d'enseignement et de formation professionnels ainsi que le choix et l'orientation professionnels des jeunes, mais leur propre aptitude et inclination et l'offre disponible d'enseignement et de formation professionnels qui sont ici décisifs pour l'ouverture de nouvelles possibilités d'emploi⁽¹⁷⁾!

Il faut s'attendre à une poursuite de la stabilisation et de l'extension de l'activité féminine ainsi qu'à un renforcement de leur participation en matière de formation, et en particulier de formation professionnelle et de formation supérieure, y compris technique et liée aux sciences de la nature. À moyen terme, elles devraient égaler les proportions d'hommes dans ces domaines, comme c'est déjà le cas, à mon avis, dans l'enseignement de second cycle et l'enseignement supérieur.

Des changements de fond et d'ordre structurel dans l'offre en matière de formation professionnelle et de formation continue de même que l'intégration, qui s'amplifie actuellement, de la formation générale et de la formation professionnelle à tous les niveaux de l'enseignement de second cycle devraient soutenir cette tendance. Avec le recul de l'importance du travail physique difficile et dans le sillage de l'orientation croissante vers la clientèle et les services, dans le cadre des concepts de production industriels modernes, de nouveaux profils professionnels devraient se constituer, et il devrait en résulter de nouveaux contenus et de nouvelles méthodes de formation qui seront plus attractifs, également, pour les femmes. Le nombre des professions et des champs d'activité dominés par les hommes devrait continuer à baisser.

V. L'emploi et la formation professionnelle des personnes peu qualifiées dans l'Union européenne

D'après les tendances, quasiment tous les experts s'accordent à penser que les person-

⁽¹⁷⁾ Cedefop (1998): *Diplômes, compétences et marchés du travail en Europe: rapport de synthèse d'une étude comparative menée en Allemagne, en Espagne, en France, en Italie, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni*, Luxembourg.

nes peu qualifiées disposant d'un apprentissage au-dessous du niveau d'ouvrier qualifié ou de simple employé seront de moins en moins demandées. Aujourd'hui, elles constituent déjà, dans presque tous les pays de l'UE, le groupe le plus touché par le chômage.

Pour expliquer cette tendance, il existe tout un faisceau de causes qui ont déjà été étudiées en détail⁽¹⁸⁾ et qui continuent à être confirmées par l'évolution de l'emploi.

1. Dans presque tous les domaines d'activité, des exigences apparaissent, qui sont de plus en plus complexes et qui favorisent les personnes disposant d'une formation professionnelle approfondie ou d'une formation du second cycle du secondaire. En Allemagne, d'après les prévisions de la Bundesanstalt für Arbeit ainsi que de la Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung chargée de l'organisation de la formation⁽¹⁹⁾, le nombre des actifs n'ayant pas de formation professionnelle complète devrait avoir diminué en 2010 pour atteindre environ 10 %.

2. Dans les pays, en particulier, ayant des coûts élevés du travail et, surtout, des charges salariales (taxes et cotisations sociales) importantes, l'économie tend à procéder à des rationalisations et à des investissements plus élevés dans les machines ou les installations, et cela en défaveur du travail: l'intensité capitalistique augmente aux dépens de l'intensité du travail non seulement dans la production, mais également dans la prestation de services. L'augmentation de la productivité dans la fabrication industrielle ainsi que dans le secteur des services s'accompagne, avec une baisse de la croissance économique, d'une destruction d'emplois. Pour assurer la rentabilité de ces investissements, les entreprises ont de moins en moins besoin de main-d'œuvre non qualifiée et relativement plus de main-d'œuvre spécialisée et de personnel d'encadrement; en fin de compte, le nombre d'emplois per saldo chute, et tout particulièrement celui des emplois qui demandent peu de com-

pétences, de préférence dans les secteurs industriel et productif.

3. Dans le secteur des services, en pleine expansion, il existe en Europe et dans d'autres régions fortement développées une demande de qualifications⁽²⁰⁾ générales et professionnelles particulièrement élevées; les qualités liées à l'activité se déplacent de compétences techniques et spécialisées vers des compétences conceptuelles, communicatives, sociales qui touchent les domaines de la communication et des rapports avec les clients. La diffusion, de plus en plus accessible en termes de prix, des techniques modernes de l'information et de la communication présuppose également d'autres caractéristiques liées à la qualification, si l'on souhaite exploiter pleinement leur potentiel. Si les activités tertiaires devraient continuer à diminuer dans le secteur public, elles devraient connaître une extension importante dans le secteur privé, aussi bien pour les services proches de la production adaptés au marché que pour les services destinés aux particuliers dans les domaines de la formation, de la santé, de l'assistance et des soins (voir aussi le point VII).

4. La globalisation et l'interdépendance renforcée aux niveaux européen et international, sous l'effet de l'ouverture des pays et des marchés d'Europe centrale et orientale ainsi que de l'Asie orientale, aboutissent finalement à ce que la production de masse de biens et de services simples ait tendance à se déplacer hors de l'UE. Le travail à la chaîne et les travaux répétitifs parcellisés des industries à forte intensité de travail sont, dans bien des cas, transférés dans ces pays, tant en raison des coûts réduits que de la demande élevée et des marchés prometteurs pour l'avenir qu'on y trouve, et, le cas échéant, des investissements supplémentaires y sont faits⁽²¹⁾.

⁽¹⁸⁾ Voir les contributions de Hilary Steedman ainsi que de Lex Borghans et d'Andries de Grip dans le volume II.

⁽¹⁹⁾ Cedefop (1998): RR1, p. 109 et suiv.

⁽²⁰⁾ Voir aussi Cedefop (1998): RR1, p. 58 et suiv. et p. 91 et suiv.

⁽²¹⁾ Concernant la question des pays à bas salaires, à coûts réduits et les pays en voie de développement: voir Commission européenne: *Économie européenne*, études et rapports, n° 3/1997: «The European Union as a world trade partner, Annex VII: Low wage, low cost or developing countries?», p. 251.

5. Dans ce contexte, il semble qu'il y ait dans les États membres de l'UE eux-mêmes un rapport de plus en plus étroit entre la productivité d'un espace économique et l'importance ou l'augmentation tendancielle du chômage des personnes peu qualifiées. La situation dans les États membres comme l'Allemagne et la France, mais également la Finlande et la Suède, semble être typique. Étant donné le montant élevé des impôts et des charges sociales, qui, comparativement, augmentent les coûts du travail, les entreprises investissent de préférence dans leur parc de machines ou délocalisent leurs sites de production dans des pays du tiers-monde. On ne peut attendre de changements dans cette association entre l'augmentation de la productivité et la réduction croissante du potentiel d'emplois que si, à l'avenir, les systèmes d'impôts allègent davantage le coût du travail⁽²²⁾.

Il résulte de ce faisceau de causes un cercle dangereux auquel la politique devrait s'opposer de façon urgente.

Le livre blanc de 1993⁽²³⁾, ouvrage de référence de la Commission européenne, recommande une baisse des coûts salariaux annexes, en particulier pour les personnes peu qualifiées, et une politique active d'organisation du temps de travail, d'amélioration des qualifications et de plus grande flexibilité dans la coordination du travail. Au cours du sommet sur l'emploi, qui s'est tenu à Luxembourg durant le second semestre de 1997, il a été proposé aux États membres un ensemble de mesures pour lutter, en particulier, contre le chômage de longue durée qui s'installe de plus en plus ainsi que contre le chômage des jeunes qui reste une menace dans de nombreux États de l'Union européenne. Au début de l'année 1998, les pays du G7 se sont prononcés en faveur de programmes comparables.

(22) Voir aussi le débat sur les impôts écologiques ou les impôts sur le CO₂ — impôts accompagnés de la suppression des coûts salariaux annexes, débat qui fut en son temps lancé par, entre autres, le livre blanc de la Commission de 1993 et qui depuis a déjà conduit dans plusieurs États membres à des mesures concrètes (comme au Danemark et récemment aussi en Allemagne).

(23) Commission européenne (1993): «Croissance, compétitivité et emploi», op. cit.

À y regarder de plus près, cette tendance à la baisse des perspectives d'emploi pour les personnes peu qualifiées n'est cependant pas aussi claire, malgré la manière dont on continue à la présenter: ce recul de la demande devrait être dû en partie au dégraissage de la production et de l'organisation du travail ainsi qu'à l'ensemble des emplois disponibles pour les personnes peu qualifiées; à cela, il faut ajouter les effets d'éviction causés par les personnes plus qualifiées qui entrent de façon croissante en concurrence pour les mêmes emplois dans le secteur privé⁽²⁴⁾, en raison de leur nombre de plus en plus élevé et des perspectives d'emploi plus réduites, en général, et en raison de la diminution des services publics qui embauchaient de préférence les personnes qualifiées dans le passé, en particulier. Nombre des nouveaux services du secteur privé sont en réalité des services tout à fait simples, comme les domaines de la logistique, du tourisme, de l'hôtellerie et de l'industrie du divertissement, etc. Bien que ceux-ci soient relativement mal payés, ils attirent les personnes les plus qualifiées, vu le rétrécissement des perspectives de l'emploi, même si ce n'est souvent que de manière passagère.

Des régions comme les États-Unis où la proportion de personnes peu qualifiées est plus importante que dans la plupart des États européens, ont, avec une productivité bien moindre, un degré d'emploi plus élevé, aussi bien en ce qui concerne les personnes peu qualifiées que de manière générale. Dans ce pays, toutefois, les différences de traitement entre les personnes très qualifiées et peu qualifiées sont encore plus grandes qu'en Europe. Cela indique que, comme le montre l'étude déjà évoquée dans le cadre du quatrième programme-cadre de recherche sur les personnes peu qualifiées, le progrès technique et la mise en œuvre effective de l'organisation du travail dans la production, c'est-à-dire la croissance accélérée de la productivité, ont contribué de manière essentielle à l'augmentation du chômage en Europe, en particulier parmi les personnes peu qualifiées, et y contribuera encore selon toute prévision.

(24) Voir Borghans et de Griep dans le volume II.

Le montant élevé, critiqué récemment à juste titre, ainsi que l'importance des charges salariales qu'il faut, pour des raisons de justice sociale et de compétitivité, diminuer de manière urgente et remplacer tendanciellement par d'autres systèmes d'impôts, ainsi que le demandent depuis des années certains scientifiques, ne pourront toutefois résoudre à eux seuls ce problème structurel. Il n'y a précisément pas assez d'emplois payés dans leur forme traditionnelle: de nouvelles formes de travail, de nouveaux champs d'activité ainsi qu'une nouvelle division du travail entre l'emploi dans le secteur public, l'emploi dans le secteur intermédiaire, c'est-à-dire bénéficiant d'aides publiques de façon durable ou passagère, et l'emploi dans le secteur privé doivent être créés de toute urgence (voir les points XI et XII sur les technologies de l'information et de la communication et sur les défis écologiques).

Ce sont donc aussi d'autres facteurs que ceux de la politique de l'enseignement et de la formation professionnels de même que du marché du travail dans son acception la plus étroite, comme la politique en matière d'impôts et de taxes, qui favorisent ou ralentissent les conditions générales de l'emploi des personnes peu qualifiées. Dans les services à proximité de la production en particulier (voir le point VII), le développement d'emplois supplémentaires qui demandent plus de qualifications semble cependant conduire, aux États-Unis surtout, mais également, de façon croissante, en Europe, à une polarisation sur le montant des salaires et des traitements⁽²⁵⁾.

Selon les particularités sectorielles et régionales, il coexiste un manque à pourvoir des postes demandant des qualifications élevées à côté d'une offre trop importante. Les effets d'éviction et de polarisation dans le rapport entre personnes peu et très qualifiées ne seront évités que si des champs supplémentaires d'activité sont créés.

La question de savoir si la différence de traitements et de salaires entre des personnels de

qualification différente joue un rôle⁽²⁶⁾ est controversée. Certains pensent que, avec des différences de salaires plus élevées, les perspectives d'emploi des salariés peu qualifiés s'amélioreraient. Le livre blanc de la Commission européenne de 1993 encourageait déjà les subventions aux employeurs, afin d'inciter à l'embauche de personnes peu qualifiées. Ce sont précisément les groupes de (bas) salaires qui se trouvent au bord du minimum vital, et on ne saurait exiger d'eux d'accepter la poursuite de l'effondrement de leurs revenus. Aux États-Unis et également dans un nombre croissant de pays européens, on a avant tout affaire à des «pauvres au travail», c'est-à-dire à des personnes qui certes possèdent un travail à temps plein mais qui vivent malgré tout au-dessous du seuil de pauvreté: parmi eux, on rencontre très souvent des mères élevant seules leurs enfants, des personnes nourrissant une famille nombreuse et des travailleurs étrangers. Une stimulation directe de l'emploi des personnes peu qualifiées ne peut avoir de sens que pour une période limitée; à moyen terme, elle semble aller à l'encontre de la productivité et, à plus long terme, empêcher la participation de ces personnes à la formation permanente et continue, pourtant nécessaire à ce groupe cible, et mettre en danger la compétitivité et les progrès de la productivité.

Les machines et les installations modernes destinées à la production, les machines-outils adaptables, partiellement ou totalement automatisées, pouvant être adaptées automatiquement et de plus en plus rapidement à des produits ou aux variantes de ces produits par des ordinateurs sur site éloigné conduisent à un remplacement des ouvriers de l'industrie, même dans les pays ou les régions qui jus-

⁽²⁶⁾ Gerntke, Axel: «Zu den Aufgaben aktiver Arbeitsmarktpolitik und deren Rolle bei der (Re-)Integration von Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt» («Les tâches d'une politique active concernant le marché du travail et son rôle dans la (ré)intégration des personnes peu qualifiées sur le marché du travail»), dans Fondation Friedrich Ebert, **Gesprächskreis Arbeit und Soziales**, Nr. 78 («Cercle de discussion "Travail et affaires sociales"» n° 78): «Förderung der Beschäftigung von Geringqualifizierten in Deutschland vor dem Hintergrund der Erfahrungen in Frankreich, den Niederlanden und Schweden» («Soutien de l'emploi des personnes peu qualifiées en Allemagne, dans le contexte des expériences menées en France, aux Pays-Bas et en Suède»), Bonn, 1997.

⁽²⁵⁾ Voir Eurostat (1998): op. cit.

qu'ici, en tant que réservoir prolongé de main-d'œuvre, avaient un pouvoir d'attraction. Dans les conclusions auxquelles arrivent certains auteurs, délégués par la Commission européenne, sur la base d'analyses de travaux de recherche en sciences économiques au sujet du rapport entre globalisation et salaires et/ou traitements et chômage⁽²⁷⁾, on peut lire notamment que la globalisation, sous la forme de l'extension du commerce et des investissements avec les pays en voie de développement, n'est pas la cause la plus importante expliquant le double phénomène, observable des deux côtés de l'Atlantique, de l'inégalité croissante des traitements et des salaires, accompagnée d'une augmentation du chômage. La transformation technologique elle-même semble en être la cause principale. Toutefois, on ne peut nier que la globalisation a conduit à la destruction d'emplois dans des secteurs à forte intensité de travail comme le textile et l'habillement, l'industrie des chaussures et l'industrie des jouets. Pour l'avenir, ils prévoient que la concurrence croissante des pays en voie de développement pourrait représenter un plus grand défi pour les personnes peu qualifiées dans les régions hautement industrialisées comme l'Europe. Il existe cependant des signes théoriques et pratiques sûrs montrant que ce défi peut être maîtrisé et la crainte que «nos salaires soient fixés demain à Pékin, même si ce n'était pas le cas hier ou si ça ne l'est aujourd'hui [...], cette prévision est tout sauf certaine, à condition que les ouvriers peu qualifiés américains et européens continuent à se diriger de l'industrie en concurrence avec les importations vers les services "non-marchands"». Dans cette contribution, il a été de même souligné que moins de 4% des personnes peu qualifiées employées dans l'Union européenne entreraient immédiatement en concurrence, dans les secteurs commerciaux importants, avec des pays aux bas salaires⁽²⁸⁾.

Conclure de tout ce qui a été dit que la demande de salariés peu qualifiés va connaître

un effondrement transversal dans toutes les branches et champs d'activité est cependant erroné: dans un ensemble de domaines d'activité ou liés à l'emploi, il continue d'exister une offre importante d'emplois pour des travaux simples, et c'est une des raisons pour lesquelles la main-d'œuvre immigrée venue légalement ou illégalement du tiers-monde a été relativement bien absorbée jusqu'ici par le marché du travail de l'UE. Si l'on exclut certaines évolutions que l'on appelle «marché gris» ou «marché noir», ces emplois, à une période où les places sont chères, sont acceptés de façon croissante par des personnes du pays relativement qualifiées ou même surqualifiées par rapport à l'emploi en question. De nombreux employeurs préfèrent également, à des «prix» pratiquement semblables, des personnes plus qualifiées, afin d'embaucher, pour ainsi dire, en faisant des réserves de personnel. Les simples ouvriers non qualifiés de l'industrie, dont avant tout la main-d'œuvre masculine spécialisée travaillant dans l'industrie ou l'artisanat des branches traditionnelles (métallurgie, bois, construction automobile et de machines, charbon, acier, fonderie ou main-d'œuvre spécialisée travaillant dans le montage, les réparations simples, ouvriers du bâtiment, etc.), sont encore la part de la main-d'œuvre la plus exposée et la plus menacée par le chômage. Parmi eux, les salariés masculins sont particulièrement touchés: les ouvriers spécialisés et qualifiés masculins semblent comparativement moins souples et moins disposés à s'adapter que leurs homologues féminins. C'est pour cette raison que les plus âgés d'entre eux, en particulier, sont surreprésentés parmi les chômeurs.

Cela a en particulier des conséquences pour la formation professionnelle technique et industrielle et la formation spécialisée ou relevant de l'enseignement supérieur dans le domaine des techniques et des sciences de la nature; ces formations ont encore besoin d'être organisées de manière plus attractive pour ceux qui y prennent part, et elles doivent s'adapter plus efficacement encore aux exigences des professions et des compétences de l'économie et de l'organisation du travail qui évoluent de plus en plus rapidement — et cela en ne considérant pas seulement les composantes techniques et spécialisées mais également les

(27) «Croissance, compétitivité et emploi», dans *Économie européenne*, p. 114.

(28) Voir: Freeman, R. B. (1995): «Are your wages set in Beijing?», dans *Journal of Economic Perspectives*, 9/1995, p. 30.

éléments sociaux et communicatifs de la qualification⁽²⁹⁾.

Étant donné que l'offre de main-d'œuvre spécialisée formée sur les plans industriel, manuel et artisanal a diminué de manière fortement inattendue, des pénuries apparaissent de nouveau, la demande croît également — conditionnée, il est vrai, davantage sur le plan conjoncturel que sur le plan structurel — et ne peut être satisfaite qu'au départ. C'est pour cette raison que des étrangers ayant les qualifications correspondantes, même issus de pays du tiers-monde, continuent à avoir de très bonnes chances de trouver un emploi. Cela est d'autant plus valable pour la main-d'œuvre spécialisée et le personnel d'encadrement travaillant, par exemple, dans les sciences de l'ingénierie, et particulièrement dans la construction de machines, l'informatique, l'électronique et l'électrotechnique. Certains y voient déjà un danger pour l'industrie européenne. On ne peut donc éviter de développer, sur le plan quantitatif, les offres correspondantes concernant l'enseignement et la formation professionnels et de continuer à les améliorer sur le plan qualitatif.

On peut affirmer pour conclure: plus encore qu'il y a quelques années⁽³⁰⁾, l'organisation moderne du travail accompagnée d'une productivité et d'une flexibilité élevées ainsi qu'une grande capacité d'adaptation et d'innovation dépendent de nos jours des qualifications élevées d'une main-d'œuvre spécialisée et de cadres cherchant à maintenir et à augmenter leur compétitivité. Le travail de groupe, la souveraineté en matière de temps de travail, les formes flexibles d'organisation du travail présupposent des salariés pouvant eux-mêmes concevoir et organiser, étant en mesure de continuer sans cesse à se former tout en augmentant et en élargissant leur potentiel créatif⁽³¹⁾. Les concepts modernes de service et de production ne sont pas concevables sans collaborateur capable d'autonomie de pensée et d'action. Le

travailleur ou l'employé effectuant une tâche parcellaire et répétitive, marqué par une division rigide du travail, est en voie de disparition.

L'enseignement et la formation professionnels ne concernent cependant pas toutes les personnes actives ayant un manque de qualification. La création d'emplois à bas salaires pour ceux qui recherchent un travail et qui ont peu de qualifications, dans les nouveaux domaines à forte intensité de travail de la production de biens et de l'offre de services, reste nécessaire. Dans l'agriculture et l'artisanat, les méthodes de production économiques et proches de la nature semblent de nouveau utilisées afin de prévenir les effets nocifs pour l'environnement⁽³²⁾. Elles ont une plus forte intensité de travail, mais sont également en partie plus coûteuses que d'autres méthodes hautement développées sur le plan industriel, telles que celles qui existent actuellement dans l'agriculture et, de plus en plus, dans l'industrie du bâtiment, secteur à forte intensité de travail.

Le chômage de masse, relativement bien amorti sur le plan social dans l'Europe de ces dernières années, ne devrait cependant rien représenter par rapport à celui qui se dessine en Asie orientale. L'Europe, vu les conditions générales liées à la démographie et aux qualifications, a la chance de pouvoir maîtriser la crise de l'emploi à brève échéance. D'autres régions du monde, y compris même les États-Unis et le Japon, ont probablement encore devant eux la résolution de leurs problèmes structurels. Ils commencent seulement à les reconnaître et devraient avoir besoin d'un bon nombre d'années avant de les maîtriser dans tous leurs aspects sur le plan structurel.

VI. Les tendances concernant l'emploi et le développement du marché du travail dans l'Union économique et monétaire⁽³³⁾

En 1997, dans l'Union européenne, 60 % de l'ensemble des personnes ayant entre 15 et

⁽²⁹⁾ Voir dans le volume II, en particulier, les contributions de Heinz, de Attwell et de Brown, de Leney e.a., de Konrad, de Nieuwenhuis, de Nyhan ainsi que de Gruber e.a.

⁽³⁰⁾ Cedefop (1998): RR1, p. 53 et suiv.

⁽³¹⁾ Heidegger, Gerald, et Rauner, Felix: *Reformbedarf in der beruflichen Bildung* («Besoins en réformes dans la formation professionnelle»), rapport commandé par le Land de Rhénanie-du-Nord - Westphalie, Düsseldorf, 1997, p.26 et suiv.

⁽³²⁾ Voir aussi Catherine Gay dans le volume II.

⁽³³⁾ Voir sur ce chapitre les exposés suivants dans Cedefop (1998): RR1, p. 42 et suiv., p.81 et suiv. ainsi que p.96 et suiv.

64 ans étaient actives. Au total, 150 millions d'individus avaient ainsi un travail rémunéré ou étaient à la recherche d'un emploi rémunéré. En 1974, le taux d'emploi s'élevait encore à 65% ⁽³⁴⁾. À titre de comparaison: au Japon et aux États-Unis, durant la même période, celui-ci est passé de 70 et 65 %, respectivement, à environ 75 % dans les deux pays. Des taux de fréquentation scolaire plus bas aux États-Unis et au Japon pour les jeunes ayant entre 15 et 24 ans ou bien des taux d'emploi plus élevés parmi les personnes plus âgées, c'est-à-dire de plus de 59 ans, parmi lesquelles, ces dernières années, dans la plupart des pays de l'UE, beaucoup ont pris une retraite anticipée, expliquent ce taux d'emploi plus réduit dans l'UE. En Europe, ce taux varie de 48 %, en Espagne, à 75 %, au Danemark; cette variation est tout particulièrement liée à des taux différents d'emploi des femmes.

En Europe, l'augmentation nette de nouveaux emplois entre 1992 et 1996 s'est limitée pour l'essentiel à des emplois à temps partiel. En 1997, 17% des actifs avaient un emploi à temps partiel, et 80% des travailleurs à temps partiel étaient des femmes. Le nombre des emplois à durée déterminée a également augmenté et représentait, en 1997, 12% de l'ensemble des salariés, et même 34% en Espagne.

Dans l'UE, le taux de chômage est passé de moins de 3 à plus de 10 % entre 1974 et 1998, de 1,5 à près de 4 %, au Japon, tandis que, aux États-Unis, après de fortes oscillations, il est à nouveau au niveau de 1974, soit à moins de 6 %. Dans l'UE, les taux les plus élevés sont observés en Espagne avec 18,2% ainsi qu'en Italie avec 12,3% (Eurostat: octobre 1998). Presque la moitié des chômeurs le sont depuis plus d'un an (49 %).

Parmi les chômeurs de 25 à 59 ans, 47% ne disposaient que d'une formation ne dépassant pas le deuxième cycle du secondaire. Au total, 21%, et même 50% en Italie, de l'ensemble des chômeurs cherchaient dans l'Union un premier emploi.

Ces derniers chiffres, en particulier, rappellent les difficultés persistantes rencontrées par les jeunes dans la recherche d'un emploi après leur formation initiale. Le taux de chômage des 15-24 ans, environ 20%, est encore deux fois plus élevé que celui des salariés plus âgés. Leur situation sur le marché du travail semble cependant s'améliorer lentement. Le recul relatif du chômage des jeunes est lié avant tout à l'évolution démographique ainsi qu'à des taux plus élevés de fréquentation dans les écoles du second cycle du secondaire et dans les établissements de formation. Le taux de chômage féminin dépasse certes encore le taux masculin de 3 %; le taux d'emploi des femmes est cependant resté le même durant la dernière récession, entre 1992 et 1996, tandis que celui des hommes a chuté.

Pour combattre le chômage de longue durée, il faut, selon la Commission, qu'il se produise une extension plus durable et plus forte de l'emploi, mais celle-ci, il est vrai, n'est pas encore en vue.

Ces dernières années, il est apparu clairement que, dans l'UE, et en particulier dans les États membres les plus forts sur le plan économique, l'augmentation de la productivité accompagnée d'une intensité capitaliste croissante de l'emploi, résultant de l'automatisation, de la diffusion des nouvelles technologies et de la pression internationale croissante exercée par la concurrence, était le principal déclencheur de la disparition d'emplois, en particulier dans l'industrie de transformation. Cette tendance devrait se confirmer et l'on attend une extension de l'emploi dans le meilleur des cas dans le secteur tertiaire (voir le point suivant). La croissance économique génère, semble-t-il, de moins en moins la croissance de l'emploi, même s'il existe apparemment encore un rapport entre les deux: pour que l'emploi reste stable, la croissance du produit national brut de l'Union européenne doit au moins atteindre 2 %. Ce n'est qu'au delà de 2 % que l'on commence à remarquer une hausse de l'emploi.

L'élargissement à l'Est, imminent, de l'UE et le rapprochement des candidats à l'adhésion du marché intérieur de l'UE auront également des conséquences sur l'emploi. Actuellement déjà, l'extension des relations commerciales a des conséquences pour l'emploi dans l'UE; à cet

⁽³⁴⁾ Toutes les données se rapportent aux enquêtes statistiques d'Eurostat sur la main-d'œuvre (voir *Statistiques*, 5/1998, et le rapport de la Commission européenne sur l'emploi en Europe, 1997, op. cit.).

égard, il y a, selon les branches, des gagnants et des perdants: ainsi le secteur de la construction de machines et l'industrie automobile de même que l'industrie chimique ont-ils pu produire un excédent d'emplois, tandis que dans les industries du bois, de l'habillement, du meuble, de la chaussure et de la production de métal on enregistre parfois de grandes pertes d'emplois. La situation de concurrence sur les marchés du travail devrait s'accroître, aussi bien dans le contexte de l'introduction de l'Union économique et monétaire (de l'euro) que dans celui de l'intégration des pays d'Europe centrale et orientale. Elle devrait également, en partie seulement, pouvoir être désamorcée par des clauses transitoires au sujet de la libre circulation des salariés. Un développement ciblé des systèmes de formation professionnelle en Europe centrale et orientale, et particulièrement dans les pays candidats à l'adhésion, pourrait en partie prévenir ce danger.

Pour ces raisons, il convient d'harmoniser les standards sociaux, au sein de l'UE tout d'abord, comme cela est prévu dans le traité d'Amsterdam (voir le point relatif à l'emploi). La garantie de standards de qualité et d'un minimum déterminé de qualifications pour la main-d'œuvre spécialisée aux différents niveaux d'enseignement et de formation devrait, à cet égard, constituer une catégorie d'ensemble importante. Ce n'est que par une définition transparente de tels standards au sein de l'Union européenne que les candidats à l'adhésion pourront adapter à temps leurs propres normes en matière d'enseignement et de formation et devenir, à la longue, concurrentiels.

L'Union européenne a récemment arrêté des lignes directrices au sujet de la politique de l'emploi. Elles ont pour objectif notamment d'encourager l'aptitude à l'emploi des jeunes et des chômeurs de longue durée et d'améliorer la capacité d'adaptation des actifs aux transformations structurelles ainsi que la compétitivité des petites et moyennes entreprises, et elles ont commencé à conduire à des actions quantifiables et engageant les États membres dans la politique de l'emploi. Certains signes montrent cependant que, avec une véritable synthèse politique sur le plan macroéconomique et dans le cadre de la poli-

tique des salaires, du marché du travail et de la formation professionnelle, un rétablissement du plein-emploi comparable à celui des années 60 n'est pas irréaliste à moyen terme. Cela présuppose, il est vrai, un large consensus de toutes les forces de la société, partenaires sociaux y compris. Les objectifs monétaires, fiscaux et économiques doivent cependant être fermement rattachés à des catégories telles que la politique en matière de salaires, de la formation professionnelle ou du marché du travail et être fixés dans une alliance pour la croissance et l'emploi⁽³⁵⁾ à laquelle devraient également prendre part, à côté des gouvernements et de l'UE, les partenaires sociaux.

Il semble en particulier nécessaire de renforcer la demande intérieure à l'intérieur de l'UE, vu précisément la situation actuelle où le Japon et l'Asie orientale de même que la Russie et certaines parties de l'Amérique latine connaissent de grandes difficultés monétaires et financières — régions qui font partie des marchés en expansion pour l'exportation des marchandises et des services européens. L'Europe et les États-Unis devront bien sûr à l'avenir importer davantage de ces espaces économiques afin de contribuer à leur stabilisation sur les plans économique et social, c'est-à-dire en définitive sur le plan politique. Les bilans commerciaux avec les États voisins, en particulier, et le niveau de vie de la population dans ces mêmes États doivent rapidement s'harmoniser et s'équilibrer, si l'on souhaite éviter les tensions sociales déterminées par les migrations légales et illégales.

Si l'on souhaite favoriser de semblables standards de qualification liés à la préservation de standards sociaux déterminés, la question se pose, il est vrai, de savoir si et dans quelle mesure les traitements et salaires et, en particulier, une augmentation de salaire pourraient et devraient être davantage liés à la qualification des salariés, plus que cela n'a été le cas jusqu'ici dans la plupart des pays — et de quelle façon cette qualification peut être mesu-

⁽³⁵⁾ Fondation Friedrich Ebert (1997): *In 10 Jahren wieder Vollbeschäftigung in der EU* («Dans dix ans, le plein-emploi à nouveau dans l'UE»), dossier n° 5, groupe de travail «Intégration européenne», Bonn.

rée et comment on peut la faire valoir⁽³⁶⁾. Par ce moyen, la force d'innovation de l'économie et de la société se renforcerait, accompagnée du maintien et de l'extension de la compétitivité, actuellement déjà élevée. Mais surtout, les personnes peu qualifiées ainsi que les salariés et salariées plus âgés seraient par là incités à continuer constamment à se former.

Avec l'Union économique et monétaire, une amélioration des perspectives de croissance devrait voir le jour, mais sans impliquer nécessairement une extension de l'emploi. La recherche d'une croissance durable en Europe, favorisant en même temps l'emploi, et d'une synthèse politique correspondante est pour le moment en cours. Selon les décideurs, il faut y inclure la préservation et l'extension du niveau de qualification de la population active, accompagnées d'une politique salariale adaptée et d'une politique d'investissements plus courageuse, ne scrutant pas vers les subventions, accompagnée des mesures monétaires et fiscales correspondantes. Selon eux, il faut maintenir et améliorer son aptitude à l'emploi par une réforme globale, en particulier, des systèmes de formation et d'enseignement professionnels. Il faut, toujours d'après eux, encourager l'introduction de nouvelles technologies et le renouvellement du savoir, moderniser les systèmes de l'emploi et améliorer les conditions de travail. D'après l'Agenda 2000⁽³⁷⁾, il faut également inclure les programmes et les mesures d'encouragement correspondants de l'UE, pays d'Europe centrale et orientale y compris, l'extension des réseaux transeuropéens en matière de recherche, de formation et de formation professionnelle, l'introduction de techniques à forte intensité de travail et respectueuses de l'environnement ainsi que des mesures, en particulier, visant à soutenir la création et la compétitivité des petites et moyennes entreprises.

⁽³⁶⁾ Un tel concept de la qualification ne peut pas seulement s'appuyer sur l'acquisition de qualifications formelles dans des écoles ou des établissements de formation professionnelle mais doit également inclure l'expérience professionnelle, les qualifications et les compétences individuelles acquises par la pratique (voir à ce sujet les travaux du Cedefop et les résultats de ses études sur l'accréditation ou la certification de qualifications non formelles).

⁽³⁷⁾ Commission européenne (1997): op. cit.

VII. Le développement des professions et de l'emploi dans le secteur tertiaire

Le développement de l'emploi dans le secteur tertiaire est depuis longtemps un des objets de la recherche en matière de marché du travail. On peut donner ici quelques résultats. Dans l'UE, contrairement aux États-Unis et au Japon, le secteur tertiaire public a connu une extension continue des années 60 jusqu'à la fin des années 80, tandis que l'extension des services personnels et privés adaptés au marché, que l'on rencontre également en Europe, a comparativement pris du retard.

Sur la base d'estimations faites en exploitant des statistiques de l'OCDE, il est résulté pour l'année 1994 la répartition des emplois entre les différents segments pour les quinze États membres dans leur ensemble figurant ci-après⁽³⁸⁾.

Services publics:	21,1%
Commerces de gros et de détail:	18,7%
Services d'entreprise:	8,5%
Services sociaux et personnels:	7,1%
Trafic et communication:	5,9%
Banques et assurances:	3,1%

Services (total): 64,4%

Fabrication industrielle	22,7%
Énergie et bâtiment	7,8%
Agriculture	5,1%

Secteurs primaire et secondaire (total): 35,6%

Dans le sillage de la restriction des budgets publics, accompagnée de la priorité donnée à la lutte contre l'inflation ou contre la dépréciation monétaire, et, davantage encore, dans le sillage de l'introduction de l'Union économique et monétaire, les budgets publics ont subi une pression, et les nouvelles embauches ont été largement limitées. En raison d'une fluctuation naturelle, de la retraite anticipée et des privatisations dans les services de télécommunica-

⁽³⁸⁾ Commission européenne (1998): «La contribution des services aux entreprises pour l'efficacité industrielle — Un cadre pour une politique communautaire», communication au Conseil, COM(1998) 534 final, p. 29.

tion, les transports ferroviaires et la poste, etc., le secteur public a connu une réduction ces dernières années, et tout particulièrement le secteur des entreprises publiques. Dans la plupart des États membres, les conditions d'emploi dans le service public ont été assouplies et le statut des fonctionnaires se limite, dans quelques pays comme l'Irlande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, à un petit cercle d'employés dont les missions s'inscrivent dans le cadre des domaines où l'État conserve sa souveraineté.

L'attrait d'une activité dans le service public pour des candidats qui ont reçu une bonne formation, lesquels trouvent aussi des possibilités d'emploi dans l'industrie privée, subit une pression du fait de cette évolution. Dans le contexte des défis actuels de l'eupéanisation et de la modernisation, il faut réfléchir de toute urgence au rôle et à la fonction du service public, et de nouvelles tâches doivent être fixées: quelles sont les tâches qui doivent relever de la compétence seule de l'État? Quelles sont les fonctions sociales et démocratiques? Quel rôle le service public doit-il jouer dans la stimulation de la compétitivité et dans la sauvegarde de l'équilibre social? Le développement économique et social en Europe et dans les régions dépend essentiellement de l'efficacité et de la capacité d'adaptation du service public — celui-ci préservant son indépendance et assurant la continuité — aux défis politiques de la société; les régions doivent intervenir davantage, aux niveaux local et régional, dans le processus de constitution d'un consensus entre les acteurs économiques et sociaux, encourager et soutenir celui-ci: les qualifications et la manière dont les fonctionnaires et les autres employés du service public conçoivent leur rôle sont-elles une préparation suffisante?

La pression actuelle exercée sur le service public, son adaptation et l'augmentation dans ces services d'emplois précaires, à durée déterminée, c'est-à-dire sans sécurité, peuvent à moyen terme mettre en péril un développement économique et social harmonieux. Mettre modernisation et privatisation sur le même pied serait inadéquat même si, dans bien des cas, une privatisation de certaines parties du service public et davantage de con-

currence sont opportunes. Un renouvellement fondamental des services eux-mêmes, dans le cadre duquel la question de la qualification et de la formation continue de la main-d'œuvre spécialisée se pose tout particulièrement, semble cependant nécessaire.

La privatisation d'entreprises et de secteurs de l'administration auparavant publics et la recherche de domaines de services adaptés au marché ont été accompagnées d'une diminution de la taille de grandes entreprises privées dont le volume de production a été réduit; parmi ces services, certaines divisions ont été réduites ou éliminées. La libéralisation, favorisée par l'UE, de segments du marché autrefois protégés, comme l'aéronautique, les transports ferroviaires et surtout les télécommunications, ont renforcé cette tendance.

La disparition d'emplois industriels et/ou de segments de services et d'industries qui étaient autrefois des entreprises publiques va de pair avec la création de nouvelles possibilités d'emploi dans les services privés. Les entreprises travaillant dans les services à proximité de la production comme la réparation et la maintenance, le service proche du client, le conseil, la recherche et le développement ainsi que certaines parties de la formation professionnelle et de la formation continue se sont cristallisées autour des entreprises réduites ou privatisées. De nouvelles petites et moyennes entreprises sont apparues et ont été fondées avec l'aide d'une main-d'œuvre spécialisée et le soutien parfois actif des grandes entreprises publiques et privées. Pour ces raisons, elles sont cependant restées, passagèrement ou durablement, largement dépendantes, mais ont eu toutefois l'avantage de pouvoir renouveler leur personnel et d'augmenter ses qualifications⁽³⁹⁾. Leurs tâches et leur spectre d'activité ont ainsi pu être élargis et rendus plus effectifs, ce qui aurait été à peine possible en restant dans les grandes entreprises, en raison de leur manque de flexibilité et de capacité d'adaptation.

Cependant, il reste à savoir si, par ce moyen, de nouveaux emplois ont été créés au final ou

⁽³⁹⁾ Voir Werner Dostal dans le volume II.

alors détruits, dans le sillage de ces «créations» ou de ces privatisations. Ces emplois ont-ils seulement été «définis à partir» de l'industrie et «définis par introduction» dans le secteur tertiaire? Les entreprises publiques privatisées sont-elles vraiment plus efficaces et leurs services plus adaptés aux besoins des clients, de meilleure qualité et surtout moins chers?

Il est établi que beaucoup de personnes peu qualifiées, jadis employées dans les entreprises et les services publics, ainsi que bon nombre d'emplois simples ont de ce fait subi une pression particulière et que, de manière tendancielle, il n'y a plus de place, dans les entreprises nouvellement privatisées, pour de tels travailleurs «disponibles», la plupart du temps peu qualifiés. Les problèmes sociaux qui en ont résulté ont été toutefois le plus souvent amortis par des mises à la retraite anticipée et des départs en préretraite. Les budgets publics ont été cependant fortement grevés, et une politique active de l'emploi est en ce moment rendue difficile en raison d'un manque de moyens. Les travailleurs disponibles ont consolidé le socle du chômage de longue durée ou ont dû s'engager dans un recyclage et une formation continue auprès des offices du travail afin de réactualiser leurs qualifications ou d'en acquérir de nouvelles⁽⁴⁰⁾.

Il est apparu ce que l'on appelle l'**effet de la porte tournante**: les entreprises, au lieu d'investir dans la formation professionnelle et continue de leurs salariés ou de leur accorder à temps la chance de pouvoir prendre part à une formation continue, les ont licenciés avec l'objectif de recruter des personnes plus jeunes, nouvellement qualifiées, ou bien des chômeurs recyclés, avec parfois des incitations supplémentaires de la part de l'État, sous forme de primes salariales ou de mesures de soutien à l'emploi. Pour des raisons de coûts et de concurrence, elles s'y sont vu contraintes, et la politique publique liée au marché du travail leur a rendu plus facile une telle «flexibilisation» aux dépens de leurs salariés.

Ce débat montre que la ligne de démarcation entre le secteur tertiaire et le secteur de l'in-

dustrie de transformation se réduit, pour toute une série de raisons. Dans les deux secteurs, de manière tendancielle, les caractéristiques de l'activité et les exigences en matière de qualification s'harmonisent, au même titre que la productivité. Les hausses importantes de productivité, que l'on ne rencontrait autrefois que dans l'industrie, apparaissent de manière analogue dans le secteur tertiaire grâce aux applications informatiques qui se diffusent rapidement ainsi qu'aux nouvelles possibilités à moindre coût des télécommunications. Cependant, même les grandes entreprises de services licencient; les précurseurs en sont les banques et les assurances qui peuvent laisser leurs clients prendre en charge un grand nombre d'activités simples. La profession de caissier et de nombreuses autres professions de guichet sont d'ores et déjà devenues superflues. L'utilisation par le client de guichets automatiques et de contacts électroniques avec sa banque, grâce aux ordinateurs et au courrier, rendent obsolètes beaucoup d'emplois simples dans ce domaine⁽⁴¹⁾.

Ainsi qu'il a été annoncé plus haut, il faut s'attendre à une poursuite de l'extension de l'emploi dans le secteur des services locaux et communaux. Ce développement est lié, dans la situation donnée, aux budgets publics dont on ne peut guère attendre de hausse dans un avenir proche. Un développement supplémentaire de l'emploi dépend de la capacité à redistribuer les moyens disponibles dans ces domaines importants. Par ailleurs, un nouveau partenariat entre les prestataires de services publics et privés pourrait être développé, comme c'est déjà le cas ici et là, afin de «préparer au marché» certaines parties des services sociaux, du système de santé et des services concernant l'enseignement et la formation professionnels dans les écoles et les établissements d'enseignement supérieur ou du moins afin de les répartir sur plusieurs épaules pour en réduire les coûts. Ceux qui font l'usage de ces services, c'est-à-dire, lorsqu'il s'agit d'enseignement et de formation professionnels, les entreprises, sont-ils prêts à prendre part aux coûts ou à la mise en place des services cor-

⁽⁴⁰⁾ Voir la contribution de Hartmut Seifert dans le volume II.

⁽⁴¹⁾ Voir l'étude, dans le cadre du Ciretoq, de Freiche, Janine, e.a.; liste des publications dans l'annexe 2.

respondants en s'efforçant de développer leurs propres prestations? (voir le débat sur les systèmes de répartition des impôts visant à financer la formation professionnelle et surtout la formation continue, tel qu'il est soutenu aujourd'hui par le projet correspondant du Cedefop).

En raison de la réduction, accompagnée d'une mise en œuvre plus efficace, des services publics généraux et des services administratifs dans leur ensemble, et du fait de la poursuite de la disparition d'emplois dans le domaine des forces armées, on devrait pouvoir compter sur l'augmentation d'emplois, maintes fois évoquée, dans le secteur tertiaire si des services privés adaptés au marché sont davantage demandés et mis en place et surtout si ces derniers deviennent beaucoup plus l'objet d'échanges commerciaux au niveau international. Contrairement à la production de marchandises, cette proportion est pour le moment encore minime pour les services en Europe, en comparaison avec les États-Unis et le Japon; cependant, elle est sur le point de croître rapidement⁽⁴²⁾, dans le sillage de la diffusion de la télécommunication mondiale par satellites, d'Internet et du commerce électronique. Le nombre de fusions d'entreprises et d'entreprises actives au niveau international augmente également de plus en plus rapidement dans le secteur tertiaire privé; grâce aux coûts moindres des télécommunications et à la diffusion d'Internet et du commerce électronique, des entreprises relativement petites peuvent également davantage prendre part aux échanges internationaux de biens et de services. Par conséquent, il faut s'attendre ici à une expansion importante, étroitement liée cependant, entre autres, à la réussite de la mise en place des qualifications nécessaires à celle-ci ou au développement des compétences supplémentaires.

Un autre secteur fortement en expansion, parfois également adapté au marché, est le secteur des services personnels: soins aux personnes âgées et aux malades, services de

garde d'enfants, prise en charge des handicapés. Ces domaines sont sur le point de se développer fortement, à la suite de l'évolution menant à une famille de taille réduite et vu la hausse des taux d'emploi féminin et l'augmentation sensible des familles monoparentales. Dans le domaine des services personnels, nous trouvons toutefois de nombreuses situations d'emploi qui, sur le plan formel, ne sont pas comptées parmi les emplois salariés; il s'agit souvent d'une rémunération ne dépassant pas le niveau du coût de la vie et qui ne contient pas d'assurance maladie ou d'assurance sociale. L'aide sociale de l'État, l'assistance aux chômeurs ou les fonds provenant des assurances correspondantes sont la plupart du temps demandés en supplément par ces actifs. Un tel cadre général s'oppose à une professionnalisation de la main-d'œuvre spécialisée active dans ce domaine ainsi qu'à une stabilisation de la situation correspondante de l'emploi, stabilisation qu'il faut considérer comme une condition préalable à la professionnalisation. Les proportions importantes d'emplois précaires empêchent une véritable (ré)insertion sociale et économique durable, à moyen comme à long terme, des personnes employées dans ce secteur ainsi qu'une garantie de qualité dans les services personnels correspondants,

Un autre domaine, dont l'expansion est plus forte encore du fait des fondations et du dégraissage de grandes entreprises, est le domaine des services d'entreprise (**business services**). Font partie de tels services, d'après Eurostat⁽⁴³⁾ et la classification NACE, les domaines d'activité figurant ci-après.

1. Informatique

- ☐ Conseil en matériel
- ☐ Conseil en logiciel
- ☐ Traitement des données
- ☐ Bases de données

2. Services professionnels

- ☐ Conseil juridique
- ☐ Conseil en comptabilité et en fiscalité
- ☐ Conseil aux entreprises

⁽⁴²⁾ Dans les services traditionnels des postes et des télécommunications, d'importantes pertes d'emplois étaient cependant enregistrées, dans le sillage de la privatisation d'entreprises publiques; cette tendance devrait bientôt s'inverser. Voir Commission européenne (1997): *Panorama of EU Industry*.

⁽⁴³⁾ Eurostat (1995): *Business Services in Europe*, Luxembourg.

3. Marketing

- ☐ Étude de marchés
- ☐ Publicité

4. Services techniques

- ☐ Architecture
- ☐ Ingénierie
- ☐ Essais et analyses techniques

5. Services de location et de crédit-bail

- ☐ Location de matériel de transport et de construction
- ☐ Location de matériel de bureau, notamment ordinateurs

6. Recrutement de personnel

- ☐ Recrutement et fourniture de personnel

7. Services pratiques

- ☐ Sécurité
- ☐ Nettoyage industriel

8. Divers

- ☐ Secrétariat et traduction
- ☐ Emballage
- ☐ Foires et expositions

Dans cette classification devraient également apparaître de vastes pans de la recherche et du développement, de l'économie se rapportant à l'immobilier et à l'habitat, de sociétés en participation de même que ceux de la réparation, de la maintenance, du montage, de la logistique et d'autres encore.

La nature des domaines d'activité énumérés souligne à elle seule que, à quelques exceptions près, comme la sécurité et le nettoyage industriel, dans ces domaines qui peuvent être comptés parmi les services d'entreprise, une main-d'œuvre spécialisée qualifiée et hautement qualifiée devrait être employée. Les données concernant la valeur ajoutée nette de ce secteur, le nombre d'emplois bien rémunérés ainsi que son niveau de productivité comparable à celui de l'industrie de transformation soulignent également cela.

L'emploi dans le secteur des services privés aux entreprises a augmenté de 5,5 % par an

entre 1980 à 1994, c'est-à-dire de façon plus importante que dans n'importe quel autre secteur de l'économie. Il faut compter, à l'avenir, sur une poursuite importante de cette hausse en raison du progrès technique et de l'internationalisation, en particulier, de tels services, d'autant que l'Europe, comparée aux États-Unis, a un certain besoin de rattrapage. Cette tendance devrait encore se renforcer⁽⁴⁴⁾. La demande de qualifications élevées est particulièrement grande dans ce secteur; l'offre est loin d'être suffisante.

Pour résumer, on peut retenir la conclusion figurant ci-après, en référence au rapport sur l'emploi établi en 1997 par la Commission européenne (voir le point sur l'emploi dans le secteur tertiaire)⁽⁴⁵⁾.

La création de nouvelles possibilités d'emploi dans ce secteur est très hétérogène; des sous-secteurs en expansion coexistent avec d'autres qui sont en recul. Ces dernières années, il y a eu une extension substantielle des services locaux et communaux concernant les domaines sociaux, les services de santé et d'éducation ainsi que le domaine des services d'entreprise et des secteurs liés à l'environnement. On a constaté également une certaine extension dans le domaine de l'hôtellerie, des institutions de loisirs et de détente qui est allée de pair avec le développement du tourisme privé et des voyages d'affaires. En revanche, d'autres services comme les transports, la logistique ou la vente ont à peine été touchés par la croissance ou ont même connu un recul, et, en raison de la pénétration de l'informatique ainsi que de l'utilisation croissante du **world wide web** (Internet), le secteur des banques et des assurances a connu un recul important et devrait continuer à diminuer.

Dans ce contexte, le secteur tertiaire ne créera pas d'emplois per se, comme on pouvait s'y attendre il y a peu de temps encore. Une

⁽⁴⁴⁾ Commission européenne (1998): «La contribution des services aux entreprises à l'efficacité industrielle — Un cadre pour une politique communautaire», communication de la Commission au Conseil, COM(1998) 534 final, Luxembourg.

⁽⁴⁵⁾ Commission européenne (1997): «L'emploi en Europe», Luxembourg.

politique ciblée à tous les niveaux reste nécessaire pour soutenir une croissance durable, ayant en même temps des effets sur l'emploi ou impliquant une plus forte densité d'emplois dans ce secteur.

La question, qui dans ces conditions se pose de façon toujours plus pressante, est de savoir comment il est possible de rendre plus efficaces et plus conformes à une politique sociale les services destinés aux particuliers dans le cadre de partenariats publics et privés et de les professionnaliser davantage afin d'en garantir la qualité. Leur effet en termes d'emploi ne peut être estimé de manière suffisamment importante. De nouvelles formes de communautés solidaires et d'«entreprises sociales» ou encore des initiatives locales d'un nouveau type en matière d'emploi font leur apparition. Elles nécessitent, le cas échéant, un financement de départ et un soutien politique, comme cela est nécessaire dans le domaine de la protection de l'environnement et comme cela se produit souvent. Une telle évolution peut contribuer de manière importante à l'amélioration des conditions de vie et de travail, rendre certains sites attractifs et contribuer finalement au développement économique et à la cohésion sociale des régions concernées. L'enseignement et la formation professionnels sont, pour l'assurance qualité et l'augmentation de la productivité et de la tolérance sociale des services correspondants, une composante importante.

VIII. Niveau d'emploi, de formation ou de qualification: y a-t-il un rapport entre les trois?

Dans la situation actuelle, caractérisée par des transformations structurelles profondes, où l'emploi des personnes peu qualifiées, pour toute une série de raisons vues ci-dessus, recule en Europe (les nouvelles technologies, la nouvelle organisation et les nouveaux concepts de travail, la division internationale du travail, l'orientation des services, la société du savoir, etc., et la demande de l'économie et de la société se concentrant sur des niveaux de qualifications plus élevés), il semble qu'apparaisse un rapport, jamais encore constaté avec une telle clarté, entre le niveau d'emploi et le niveau

d'éducation et de qualification. On peut lire dans une communication récente de la Commission adressée au Conseil que «dans tous les pays (de l'UE), un niveau de qualification plus élevé implique un meilleur taux d'emploi dans toutes les classes d'âge, tant chez les femmes que chez les hommes»⁽⁴⁶⁾.

Les différences entre les taux d'emploi des États membres apparaissent moins lorsqu'on se tourne vers les groupes d'un niveau de formation plus élevé ou vers le groupe principal des personnes actives, c'est-à-dire les personnes âgées de 25 à 54 ans. Nous avons là des taux d'emploi de plus de 80 %, à l'exception de l'Espagne. Ce rapport est particulièrement clair chez les femmes: le taux d'emploi est de 81,1 %, pour les plus qualifiées, et seulement de 48 % pour les peu qualifiées⁽⁴⁷⁾.

Le niveau d'instruction en lui-même devrait certes jouer un rôle moins important, car alors des pays méditerranéens comme l'Italie, la Grèce ou encore l'Espagne, qui ont les taux de fréquentation scolaire les plus élevés, devraient également présenter les taux d'emploi les plus élevés, ce qui n'est pas le cas. L'important est plutôt que les possibilités de formation soient étroitement liées à l'évolution de l'emploi dans les régions données et les secteurs en expansion (voir la synthèse qui suit), que l'accès à la formation professionnelle et à la formation continue pour les jeunes et les adultes soit facile et que les écoles et les établissements d'enseignement supérieur répondent aux besoins sur le terrain. Malgré tout reste valable l'affirmation générale selon laquelle la participation à l'emploi est liée à un niveau élevé de qualification et que ce lien, actuellement, est de plus en plus manifeste. Les chances de trouver un emploi devraient cependant dépendre de la disponibilité concernant la mobilité professionnelle et géographique. Mais ici aussi le lien est valable: un niveau de formation et de qualification élevé s'accompagne

⁽⁴⁶⁾ Commission européenne (1998): «Rapport sur les taux d'emploi 1998 — Performances des États membres dans le domaine de l'emploi», COM(1998) 572 final, p.16 [voir aussi Cedefop, Eurostat, DG XXII (1997): «Chiffres clés», op. cit.].

⁽⁴⁷⁾ Voir Commission européenne, op. cit., et Cedefop (1998): RR1, p. 42 et suiv.

d'une plus grande disponibilité et d'un plus grand potentiel au sujet de la mobilité professionnelle et géographique⁽⁴⁸⁾.

Il y a toujours eu un rapport étroit entre le développement régional et la fondation d'écoles professionnelles et spécialisées ou encore d'établissements d'enseignement supérieur technique et économique, dont l'installation a lieu de préférence auprès de sites industriels qui signalent un besoin correspondant de personnes plus qualifiées. Aujourd'hui, la nouveauté réside cependant dans le fait que le développement de régions particulières doit être activé de manière ciblée par la fondation ou l'extension de lieux d'enseignement et de formation de ce type, afin que ces régions ne soient pas laissées pour compte, que les jeunes et que les groupes cibles demandeurs de possibilités d'enseignement et de formation n'émigrent pas et que la région n'accumule pas un retard difficilement rattrapable. Grâce à une intervention encore plus ciblée des Fonds structurels européens, et en particulier du fonds régional, en liaison avec le fonds social, les déficits en matière de qualification se manifestant aux niveaux régional et local peuvent être comblés de façon plus efficace. Ici, il est vrai, les méthodes et les instruments servant à anticiper et à adapter les qualifications demandées ne suffisent pas (voir aussi le point XV).

La synthèse figurant ci-après se propose de donner quelques indications, sur le plan macroéconomique, sur les tendances actuelles et prévisibles les plus importantes concernant l'offre et la demande de main-d'œuvre spécialisée dans les différents champs d'activité.

Synthèse

Tendances de l'offre et de la demande de main-d'œuvre spécialisée peu

ou très qualifiée dans les différents champs professionnels ou d'activité

Index	+++	Demande en hausse de façon générale, c'est-à-dire aussi bien de personnes peu que très qualifiées
	++	Demande en hausse, spécialement de personnes aux qualifications élevées
	+	Demande en hausse de personnes peu qualifiées
	+ -	Stationnaire
	- +	Demande en baisse, mais besoins supplémentaires en personnes aux qualifications élevées
	-	Demande en baisse de façon générale
	—	Demande en baisse de façon générale, mais spécialement de personnes peu qualifiées

Tendances de la demande par secteurs et par domaines professionnels⁽⁴⁹⁾ (estimation de l'auteur)

1.	Agriculture	—+
2.	Sylviculture	+—
3.	Chasse et pêche	—
4.	Énergie (charbon, pétrole, nucléaire)	—
5.	Énergie (eau, gaz, éolienne et solaire)	++
6.	Eau (approvisionnement, épuration, nettoyage de fleuves et de lacs, etc.)	+++
7.	Fabrication de métal (matières premières)	—+
8.	Extraction de minéraux non métalliques (matériel de construction, potasse et sel, tourbe, roches, terres, verre, etc.)	—+
9.	Industrie pharmaceutique, pétrochimie, industrie chimique	—+
10.	Fabrication de métal (demi-produits)	—
11.	Construction de machines	—+
12.	Construction de véhicules (autos, camions)	—
13.	Construction navale	—+
14.	Deux roues	—+
15.	Avions ⁽⁵⁰⁾	—+

⁽⁴⁸⁾ Cette affirmation est particulièrement valable pour la mobilité au sein de l'UE et moins pour les immigrés issus de pays du tiers-monde, pour lesquels on compte encore une proportion importante de personnes peu qualifiées; voir aussi Cedefop (1998): *Mobility and migration of labour in the European Union and their specific implications for young people*, Luxembourg.

⁽⁴⁹⁾ La classification NACE des branches de l'économie dans la CE ne convient qu'en partie à cet objectif et n'est pas mise à jour. Nous nous sommes cependant largement appuyés sur cette classification.

⁽⁵⁰⁾ À un fort recul dans la construction d'avions militaires s'oppose une certaine augmentation dans la construction d'avions civils. Per saldo, la tendance est cependant négative.

16. Ordinateurs et pièces détachées (hardware)	—+	50. Personnel spécialisé pour et/ou sur les aéroports	
17. Électrotechnique et/ou électronique	—+	et employés d'aéroports	++
18. Mécanique de précision, optique, technique des microsystèmes	++	51. Agences de voyages	—+
19. Denrées alimentaires, stimulants	—+	52. Logistique et entrepôts	—+
20. Production et finissage du textile	—	53. Télécommunications	—+
21. Produits et vêtements en cuir et en textile	—+	54. Banques, assurances et services financiers	—+
22. Travail et traitement du bois	—+	55. Terrains et habitations	++
23. Industrie du bois et du meuble	—+	56. Location de véhicules, de machines et d'installations	+++
24. Production et transformation du papier	—+	57. Location de terrains et d'immeubles	+++
25. Édition et imprimeries	—+	58. Administration publique (centrale, régionale et locale)	—+
26. Industrie du caoutchouc et du plastique	+—	59. Autres services communaux, protection de l'environnement, préservation du patrimoine culturel, maisons de repos, parcs, etc.	+++
27. Bijoux, produits en or et en argent	+—	60. Sécurité et ordre publics (police, protection contre les incendies, etc.)	++
28. Instruments de musique	—+	61. Défense nationale	—+
29. Laboratoires (photo et/ou film)	+—	62. Assurances sociales, contre le chômage et la maladie, etc.	++
30. Articles de jeux et de sport	+—	63. Ramassage des ordures, canalisation, recyclage, institutions liées à l'hygiène	+++
31. Industrie du bâtiment (gros œuvre)	—	64. Services de nettoyage	++
32. Génie civil	++	65. Garde d'enfants	++
33. Installations (gaz, eau, chauffage)	++	66. Aide et soins aux handicapés et aux personnes âgées	+++
34. Dépose (vitrage, peinture en bâtiment, vernissage, crépissage)	+—	67. Autres services personnels et domestiques	+++
35. Menuisier, poseur de parquet, etc.	+—	68. Formation et enseignement professionnels, universités et formation continue y compris	++
36. Poseur de dalles, de sol, etc.	+—	69. Recherche et développement	++
37. Commerce de gros et import-export	++	70. Santé	—+
38. Agents et représentants commerciaux	—+	71. Autres services, organisations sociales, organisations économiques et professionnelles	++
39. Commerce de détail	—	72. Services culturels et industrie des loisirs (film, radio, télévision, concerts, théâtre, musées, jardins zoologiques, etc.)	+++
40. Hôtels, restaurants, auberges	+—	73. Activités artistiques, écrivains, artistes	—+
41. Réparation d'objets usuels et de véhicules	—+	74. Bibliothèques et archives, collections publiques, galeries	—+
42. Moyens de transports ferroviaires de proximité	+++	75. Organisations sportives et sportifs professionnels	++
43. Idem, service des grandes lignes	—+	76. Services diplomatiques et organisations internationales	++
44. Transport de personnes (réseau routier)	—		
45. Transport de marchandises (réseau routier)	—+		
46. Navigation intérieure	—+		
47. Navigation côtière et navigation de haute mer	—+		
48. Aviation ⁽⁵¹⁾	—		
49. Ouvriers des ports et des voies navigables	—+		

(51) L'aviation ainsi que les télécommunications connaissent dans le processus de privatisation d'entreprises publiques un recul important en matière d'emplois; elles devraient cependant, après une période de transition de quelques années, se stabiliser et demander de nouveau du personnel spécialisé.

Nombre des domaines professionnels et liés à l'emploi selon la fréquence des caractérisations

+++	9	caractérisations	} 26 en expansion
++	17		
+	0		
+—	9		9 stationnaires
—+	32		} 41 domaines en régression
—	2		
—	7		

Le résultat de l'évaluation de la demande en personnel spécialisé dans les différents domaines de l'emploi est le suivant ⁽⁵²⁾:

- une demande en hausse de personnes peu qualifiées n'est prévisible dans aucun des domaines, et il ne devrait y avoir une baisse générale de la demande que dans deux domaines;
- une demande accrue de façon générale en personnel spécialisé devrait avoir lieu dans neuf domaines et une demande, spécialement en personnes aux qualifications élevées dans dix-sept domaines;
- la demande est stationnaire dans neuf domaines;
- une demande en baisse, accompagnée d'un besoin croissant en personnes aux qualifications élevées, apparaît selon cette évaluation dans trente-deux domaines;
- une demande en baisse de façon générale, mais concernant en particulier les personnes peu qualifiées, apparaît dans sept domaines.

Les neuf domaines «croissants» de manière générale sont: les métiers de l'eau, les moyens de transports de proximité, la location de véhicules, de machines et d'installations ainsi que de terrains et d'immeubles, les soins aux handicapés et aux personnes âgées, les autres services personnels et domestiques, les services culturels et l'industrie des loisirs.

⁽⁵²⁾ Cette évaluation des différentes tendances est subjective et repose sur des recherches faites par l'auteur, lequel sera reconnaissant pour des commentaires et, le cas échéant, des rectifications.

Les services faisant partie de l'industrie des loisirs (**business services**), à ranger parmi les domaines en expansion, ainsi que les technologies de l'information et de la communication ou la protection de l'environnement se rencontrent de manière transversale dans une série de domaines cités dans la synthèse. De même, le domaine «multimédia» ne se laisse pas clairement intégrer dans cette classification. Ce sont en principe des domaines d'activité «transversaux», tels que les activités de bureau ou les activités administratives générales. Dans ces domaines, à l'exception des simples activités administratives et de bureau, il faut cependant s'attendre à une augmentation de la demande.

Les sept domaines en régression sont la chasse et la pêche, l'industrie énergétique traditionnelle (charbon, pétrole et nucléaire), la construction de véhicules, la production et le finissage du textile, l'industrie du bâtiment (gros œuvre) ainsi que le commerce de détail et l'aviation. L'industrie du bâtiment et le commerce de détail emploient un grand nombre de salariés, dont beaucoup, il est vrai, devraient être menacés par des rationalisations⁽⁵³⁾.

La position la plus importante, avec trente-deux caractérisations, est celle où la demande, sur le plan quantitatif, devrait certes diminuer, mais où une demande accrue en personnes aux qualifications solides devrait être enregistrée.

Le rapport décrit entre niveau de formation et de qualification, d'une part, et niveau d'emploi, d'autre part, devrait être de plus en plus étroit, par suite des transformations structurelles qui se dessinent. Pour cette raison, il devrait être de moins en moins important — comme cela a été le cas jusqu'à présent dans les pays anglo-saxons et au Japon⁽⁵⁴⁾ — d'être prépa-

⁽⁵³⁾ La proportion des personnes employées salariées (1995) atteint 6,5 % dans le secteur du bâtiment, 13,9 % dans le commerce de détail, et donc en tout presque 20 % des personnes salariées dans l'UE. À cela s'ajoutent les indépendants, dont le nombre est également très élevé, en raison des structures caractérisées par les petites et moyennes entreprises, dans les deux secteurs et dans de nombreux pays.

⁽⁵⁴⁾ Dans les cas où existent une formation initiale et une base de savoir étendues, cela semble suffire — ce qui semble être le cas surtout au Japon et de manière croissante aussi aux États-Unis.

ré, de façon ciblée, par une formation professionnelle spécialisée et technique particulière à des emplois précis disponibles à court terme. On devrait plutôt faire en sorte que les jeunes et les adultes reçoivent un bon capital de départ, comprenant le profil de compétences le plus large possible à l'aide duquel ils pourraient, que ce soit sur place ou dans d'autres régions, s'ouvrir eux-mêmes une perspective d'emploi, mener une activité autonome ou parvenir à créer de petites et moyennes entreprises.

IX. Comblar les lacunes en matière de qualifications

Des signes préoccupants témoignent d'un clivage grandissant des marchés du travail en deux segments, ceux où la main-d'œuvre est très recherchée, avec une demande croissante et incomplètement satisfaite en hautes qualifications — par exemple dans les services d'entreprises cités et dans le domaine des multimédias et de l'informatique — et ceux où le besoin en main-d'œuvre se tasse, les exigences en qualifications se multipliant d'ailleurs, par exemple dans l'agriculture et le secteur producteur de matières premières (secteur primaire). Actuellement, tout indique que la polarisation entre travailleurs très qualifiés et travailleurs faiblement qualifiés se renforce, en forte contradiction avec les nécessités objectives d'un développement soutenu, compatible avec l'environnement et la politique contractuelle, développement qui est aussi économique et technologique et auquel ce sont essentiellement les personnels plus qualifiés qui donnent l'impulsion.

Cette inadéquation entre l'offre et la demande de qualifications risque de freiner l'essor économique qui se dessine actuellement dans l'Union européenne ainsi que l'application et la diffusion plus large de nouvelles technologies (voir le point consacré aux technologies de l'information et de la communication), il risque aussi d'entraver la nécessaire transformation des structures socio-écologiques. Fait particulièrement alarmant, la polarisation semble se renforcer davantage et le gouffre se creuser entre fort et faible niveau de qualifications, entre des emplois offrant de bonnes possibilités de formation continue, formelle ou informelle, et d'autres où, pour des raisons structu-

relles et d'organisation du travail, l'offre ne dégage pas de telles possibilités — tendance ininterrompue jusqu'à aujourd'hui.

La réduction de l'écart existant entre l'offre et la demande de personnel spécialisé, aux qualifications élevées, est un grand défi pour les systèmes d'enseignement et de formation professionnels dans l'UE. Cette réduction est étroitement liée à la maîtrise de la crise actuelle de l'emploi⁽⁵⁵⁾.

C'est particulièrement aux niveaux moyens de qualification, dans les créneaux 3 et 4 de l'UE par exemple (techniciens, travailleurs hautement qualifiés, employés et employés qualifiés), que les creux s'élargissent dans la plupart des États membres. L'offre d'enseignement et de formation professionnels ne suffit pas, ni sur le plan qualitatif ni sur le plan quantitatif, les structures de l'offre non plus, ni ne sont données aux participants assez de possibilités effectives de formation professionnelle et de formation continue adéquate, ainsi bloqués dans leur épanouissement tandis que, dans son ensemble, l'économie ne peut suffisamment se développer dans les domaines aptes à la concurrence (produits, services et emploi).

À ce niveau, les écoles privées professionnelles et techniques affichent des succès considérables, mais leurs prestations ne sont pas toujours suffisantes ni à la pointe de l'évolution. Les écoles du secteur public doivent elles aussi se moderniser et élargir l'éventail de leurs offres; en instaurant des normes précises de qualité, en accord avec les hommes de terrain et les associations professionnelles, on pourra modeler les contrôles et la mise à jour permanente des profils de carrière. Il convient de renforcer leur position dans le cadre de la formation formelle; cela dit, il leur faut de toute urgence faire place dans leurs offres à de nouveaux groupes cibles: adultes,

⁽⁵⁵⁾ Voir Commission européenne, Eurostat (1997): **Panorama of EU Industry 1997**, article intitulé: «The outlook for employment by sector», Luxembourg, p. 92, avec la conclusion: «The shift from low-skilled to high-skilled jobs needs an Education and training system that effectively matches vocational Education and training with the business sector's needs, to be able to balance demand and supply; to make this happen is Europe's big challenge.»

débutants tardifs ou venus des marges de la profession, candidats étrangers, chômeurs et autres. Les écoliers ou écolières et les étudiants ou étudiantes de ces écoles professionnelles ou techniques devraient obtenir des droits plus larges de participation en matière d'articulation et de transmission de l'offre, d'autant plus que, en règle générale, eux-mêmes disposent d'une expérience pratique et peuvent apporter leur bagage de connaissances et de compétences dans les offres de formation correspondantes; sous certaines conditions préalables, ils peuvent prêter leur concours en se faisant les auxiliaires de l'enseignement dispensé.

Depuis 1994, outre le travail à temps partiel déjà mentionné, la croissance nette de l'emploi a touché tout particulièrement des professions à haut niveau de formation professionnelle ou de qualification: on recherchait des managers, des techniciens hautement qualifiés, etc., pour une demande moindre en faibles qualifications. Selon les pronostics, cette tendance va se maintenir. On n'a enregistré d'augmentation nette, en ce qui concerne la main-d'œuvre peu qualifiée et les simples employés, que dans les métiers du commerce et de l'hôtellerie.

Pour ce qui est des chiffres de l'emploi, l'écart s'est creusé encore entre les qualifications élevées et faibles dans les industries de retraitement, alors que, dans le secteur des services, il varie selon les branches. Il y a matière à des nuances considérables en fonction des secteurs économiques et des régions: dans les secteurs prospères des technologies de l'information et de la communication, par exemple, de nombreux emplois, où est exigé un haut niveau de qualification, sont effectivement créés, postes qui, étant donné le peu de main-d'œuvre qualifiée disponible sur le marché du travail, sont provisoirement occupés par des travailleurs formés ailleurs que dans cette branche ou par des autodidactes, c'est-à-dire par des salariés relativement peu qualifiés⁽⁵⁶⁾. La tendance qui voit des éléments marginaux à une branche venir y occuper un emploi va-t-elle se maintenir, la question reste ouverte, puisque la stabilisation progressive

d'un secteur coïncide avec le professionnalisme accru de la main-d'œuvre qualifiée qu'il occupe et que, à court ou à long terme, les systèmes d'enseignement et de formation professionnels s'adaptent à ce besoin accru de professionnalisation.

Quant aux tendances spécifiquement sectorielles, leurs traits spécifiques se nivellent pour ce qui est des qualifications requises: dans l'Union européenne, l'agriculture, par exemple, est devenue une branche à très forte capitalisation et à haut niveau technologique, où même les hauts niveaux de qualification prennent de plus en plus d'importance; les industries du cuir, du textile et du vêtement en sont un autre exemple, les industries du bois et celles du bâtiment (construction en surface et travaux publics) également, qui, dans la foulée de l'industrialisation de leurs activités, perdent leur caractère artisanal et/ou manuel. Les nouvelles technologies ont de même fait leur entrée dans les secteurs de la logistique et des transports, refoulant le travail non qualifié. Ce sont des professions et des catégories professionnelles entières qui disparaissent, comme les dockers (à cause des installations modernes, automatiques, de chargement, de déchargement et de stockage) et les radios (à cause des systèmes de télécommunications et de navigation par satellites); les simples marins font place à des techniciens de navigation, les «simples» travailleurs des transports disparaissent et sont largement remplacés par des systèmes de chargement et de déchargement, commandés par des machines à pilotage informatique. Les systèmes logistiques et les systèmes de transport modernes «juste à temps» rendent les entrepôts partiellement superflus, etc. Les usagers de machines et d'installations ainsi que les professions artisanales simples continueront à perdre du terrain du fait des transformations technologiques et des innovations dans l'organisation du travail.

Entre 1995 et 1999, une augmentation de 10 % en tout est attendue pour les professions aux qualifications élevées (managers, **senior officials**, etc.), de 10,1% pour les autres «**professionals**» et de 9,7% pour les «**technicians**». L'estimation pour les professions artisanales et spécialisées s'élève à 0,6%, c'est-à-dire que leur nombre variera à peine. Pour les profes-

⁽⁵⁶⁾ Voir Werner Dostal, volume II.

sions de «**clerks**», usagers d'installations et de machines et pour les autres «**elementary occupations**», on attend un recul, respectivement, de 1,8, 3,2 et 2,1%⁽⁵⁷⁾.

Ainsi, de manière générale, le nombre et l'ampleur des secteurs à forte intensité de travail semblent continuer à diminuer, malgré les exceptions évoquées dans plusieurs champs du secteur tertiaire, dans les domaines du commerce de détail et du commerce de gros, de la protection de l'environnement et des services publics, en particulier municipaux; sous cet angle, c'est à peine s'il y a encore des secteurs traditionnels ou modernes, ce sont plutôt tous les secteurs qui sont sur le point de se «moderniser», pour des raisons liées aux coûts ainsi qu'à la politique de la concurrence. Contrairement à ce que l'on aurait pu attendre, de nombreux emplois, ces dernières années et depuis le début des années 90, ont été supprimés⁽⁵⁸⁾ dans les services généraux relatifs à la communication (poste et télécommunications), à l'exception des domaines plus limités des services ayant trait à l'information et à la communication, que l'on peut ranger dans le secteur des services d'entreprise et financiers (**business services** ou **market services**). La poursuite de ce démantèlement est également attendue, dans les prochaines années, dans le sillage de la privatisation d'entreprises publiques. Les services ayant trait à l'information et à la communication liés aux services d'entreprise et financiers doivent, en revanche, continuer à augmenter⁽⁵⁹⁾ annuellement de 2,8 %, en moyenne, entre 1998 et 2003.

À la longue, sans un haut niveau de recherche et de développement, autrement dit faute de mettre le cap sur la «société du savoir», la société de l'information et de la communication en train de s'ébaucher n'est pas viable. Or, cette «société du savoir» exige une dynamique nouvelle dans le développement des professions et des qualifications et l'adaptation des profils professionnels existants; elle exige que soit rendue possible une nouvelle profes-

sionnalisation, simultanément un relèvement du niveau de qualification de l'ensemble de la population. La profession est une «construction sociale⁽⁶⁰⁾». Par conséquent, il est urgent, tout particulièrement dans une époque de mutation sociale, de proposer de nouveaux profils de carrière, en liaison avec l'évolution culturelle, sociale et économique effective et souhaitable, de suivre en continu la progression des métiers et des activités professionnelles existants en s'appuyant sur l'analyse de l'organisation du travail, les évolutions du marché du travail et en tenant compte de la table des valeurs européennes et de leur empreinte démocratique et enfin de les adapter aux exigences du jour et de l'avenir. Sur cet arrière-plan, on estime relativement secondaire l'aspect **technique** et **professionnel** du métier en comparaison avec d'autres catégories, celles dites «extrafonctionnelles», qui s'articulent autour de compétences sociales et communicationnelles, méthodologiques et pragmatiques. Nous y reviendrons plus amplement ci-après (voir le point XV).

Même si elles sont nécessaires, des mesures de politique de l'emploi de court terme ont fréquemment pour inconvénient de faire repousser les investissements correspondants au niveau du nécessaire relèvement des qualifications dans le long terme, des systèmes d'enseignement et de formation professionnels ou de formation continue ainsi que de la politique prospective de l'emploi et de l'économie à l'échelle régionale et sur le plan sectoriel. Dans la plupart des régions d'Europe, le resserrement des liens entre les écoles et le développement local et régional, entre le travail et la formation (continue) est encore à mettre en œuvre: c'est un défi d'importance pour les instances dirigeantes communales et régionales comme pour les autorités politiques arrêtant le cadre d'ensemble aux niveaux national et européen.

Créer ces liens est un travail de longue haleine, requérant que se rénovent ou que s'ouvrent les institutions économiques et sociales concernées des régions en cause. Les représentants du secteur public et les instances de

⁽⁵⁷⁾ *Panorama of EU-Industry*, op.cit., p. 92 (tableau 5).
Source: DRI Europe, *Projection de données*, Eurostat.

⁽⁵⁸⁾ Op. cit., p. 85.

⁽⁵⁹⁾ Op. cit., p. 91.

⁽⁶⁰⁾ Voir Walter R. Heinz, volume II.

région doivent s'associer aux initiatives et aux entreprises du secteur privé. De nouvelles formes de «**partenariats publics et privés**» sont indispensables, telles que l'Organisation internationale du travail à Genève s'en fait la propagandiste. Le développement et le renouvellement permanent des possibilités de qualification et de recyclage de la population active en sont un chapitre particulièrement important. À travers ces partenariats publics et privés, l'efficacité des mesures correspondantes peut être augmentée, les coûts répartis sur plusieurs épaules et leur organisation et leurs objectifs, progressivement adaptés. Des experts des partenaires sociaux et de leurs organisations pourraient, en particulier, également y prendre part à leurs niveaux respectifs.

Les petites et moyennes entreprises où se déclarent des manques plus importants de qualification paraissent rencontrer un problème particulier pour ce qui est des niveaux de qualification. D'une part, elles subissent une pression particulière en termes d'adaptation et de modernisation, mais, d'autre part, elles disposent d'un potentiel considérable lorsqu'il s'agit de créer de l'emploi et d'en étendre le tissu⁽⁶¹⁾. Au fur et à mesure que se mettra en place l'Union économique et monétaire, il est à prévoir que les petites et moyennes entreprises connaîtront une plus forte pression encore, à laquelle elles devront faire face moyennant une stratégie de qualification dûment méditée pour leur main-d'œuvre d'encadrement et d'exécution. Leur capacité de survie en dépend largement. Les grandes entreprises et les multinationales peuvent puiser dans un vaste réservoir de candidats, alors que les petites entreprises, entretenant des relations plus serrées avec les marchés du travail locaux et régionaux, ne devraient profiter que peu ou prou du redéploiement européen des marchés. Le renforcement des capacités concurrentielles des petites et moyennes entreprises est en rapport direct avec le développement local et régional de régions pénalisées par la géographie ou de sites industriels obsolètes. En la matière, l'UE et les États membres ont encore certaines

choses à faire pour réduire la faille qui sépare les zones de concentration des activités, qui connaissent la prospérité, et les régions sous-développées. Telle est l'une des tâches essentielles dès lors qu'il s'agit de garantir durablement la cohésion économique et sociale de la Communauté⁽⁶²⁾.

Par ce moyen, il serait possible d'améliorer notablement les possibilités de carrière et d'emploi, y compris les réactions positives face à la plus grande mobilité professionnelle et géographique; le **travail partagé** pratiqué entre salariés jeunes et moins jeunes ou la **rotation du travail** est une méthode d'approche de plus en plus couronnée de succès (voir les expériences menées au Danemark et dans d'autres pays scandinaves). Une politique prospective de l'emploi ancrée aux niveaux local et régional doit s'accompagner d'une extension et d'une adaptation adéquates des possibilités d'enseignement et de formation professionnels.

De nouvelles formes de conventions collectives ou d'accords en entreprises et, le cas échéant, de nouvelles réglementations légales devraient être nécessaires pour mettre à la disposition des actifs un droit d'accès permanent à la formation continue tout au long de leur vie professionnelle⁽⁶³⁾. Dans ce contexte également, la question — déjà évoquée plus haut — se pose, en particulier, de savoir si, le cas échéant, les salaires et traitements doivent être liés aux qualifications et aux compétences des salariés acquises par la pratique.

Les personnes ayant un niveau moyen de qualification sont fréquemment très motivées, créatives et font partie de celles qui envisagent le plus tôt la création d'une entreprise; la création et la survie de petites et moyennes entreprises dépend d'une compétence reposant sur une expérience professionnelle globale et sur une bonne qualification, formelle et informelle. Pour ce groupe cible, il faut instamment mettre en place de nouvelles formes de soutien, d'information, de conseil et de formation continue afin de soutenir la dynamique du

⁽⁶¹⁾ Voir l'exemple de la région d'Eindhoven, aux Pays-Bas, et les contributions de John Konrad et de Loek Nieuwenhuis dans le volume II.

⁽⁶²⁾ Voir le rapport annuel du Fonds de cohésion (1997) de la Commission.

⁽⁶³⁾ Voir aussi Seifert dans le volume II.

développement au niveau régional et sur le plan sectoriel. À ce niveau, il convient également de donner de toute urgence une forme plus attractive à l'enseignement professionnel formel, de le rendre plus accessible et de l'étendre à de nouveaux profils professionnels et de formation professionnelle (voir le point XV).

La transparence et la cohérence des structures professionnelles et des qualifications doit être garantie par une constante mise à jour afin de pouvoir choisir de façon mieux ciblée ses études et sa profession, d'être en mesure de mettre en place l'orientation professionnelle correspondante, d'étudier conformément à un objectif et à un résultat, de pouvoir enseigner et apprendre et, enfin, afin de dynamiser les offres et les prestations en matière d'enseignement et de formation professionnels. Cette cohérence devrait, à des degrés d'abstraction divers, être améliorée et actualisée de façon continue, aussi bien sur le plan sectoriel qu'aux niveaux régional, national et européen.

L'élévation du niveau de qualification des jeunes dans leur passage de l'école à la vie active ainsi que de celui des adultes, dans les domaines du travail et de l'emploi, devrait être la priorité de la politique en matière de formation et de marché du travail; il faudrait, de préférence, aspirer à des structures systémiques et moins miser sur des mesures à court terme et des programmes spéciaux. Afin de garantir, d'adapter et d'étendre les structures de l'offre dans les formations initiale et continue, nous demandons avant tout aux partenaires sociaux, avec les législateurs présents à tous les niveaux de l'intervention politique, mais particulièrement au niveau régional ou sur le plan sectoriel, de s'engager sur de nouvelles voies et de développer de nouvelles offres qui s'écartent de l'emploi à plein-temps, par exemple dans le cadre des semaines stéréotypées de trente-cinq ou quarante heures. Une flexibilité de ce type de travail et de l'emploi peut s'avérer hautement satisfaisante, aussi bien pour les entreprises sur le plan de la politique concurrentielle que pour les individus en ce qui concerne leurs aspirations et leurs projets professionnels. Cette flexibilité, à tout point de vue, peut s'avérer «source de gains». Dans ces conditions, de nouveaux potentiels

de créativité et de participation peuvent être libérés chez les salariés.

Si l'on n'écarte pas les manques persistants de qualifications, ni ne comble les lacunes correspondantes, c'est-à-dire si l'on ne lutte pas contre la polarisation prévisible encore plus importante entre niveaux élevés et bas niveaux d'enseignement et de formation professionnels, un nouveau type de personnes désavantagées devrait apparaître, lesquelles restent exclues de l'utilisation des nouvelles techniques aussi bien que de l'organisation du travail qui lui est liée, de la production, des services et de la communication en général. Afin de créer de nouvelles possibilités d'emploi et de garantir des perspectives professionnelles satisfaisantes, il est de plus en plus indispensable d'assurer des qualifications et des compétences adéquates pour toute femme et pour tout homme.

L'espace rural, les régions industrielles périphériques ou retardataires et les secteurs économiques de l'Europe doivent être encouragés encore plus qu'aujourd'hui dans leurs efforts en matière de qualification. Comme les exemples de la Région Lorraine en France et de la Ruhr en Allemagne l'ont montré de manière convaincante ainsi que, par le passé, l'industrie du textile et du vêtement, une modernisation de régions et d'industries apparemment incapables de survivre est possible à l'aide d'investissements ciblés dans les ressources humaines. L'intensité technologique, la compatibilité avec l'environnement et la proximité par rapport au client accompagnée d'un service de qualité, d'un effort de qualification des jeunes et de requalification de la population active plus âgée sont, à cet égard, des paramètres importants pour un développement positif et la revitalisation de régions ou de secteurs dans leur ensemble (voir aussi le point XIII).

X. Possibilités de revenus et qualifications

La connexion se resserre à un haut niveau de qualification professionnelle et non seulement pour les possibilités d'emploi de manière générale, mais aussi pour les possibilités (ultérieures) de revenus.

Eurostat a enquêté sur la distribution des revenus dans l'UE, en général, et dans onze États membres, en particulier, relativement à des catégories professionnelles et à des qualifications précises⁽⁶⁴⁾. On dispose désormais des résultats⁽⁶⁵⁾ de l'enquête effectuée en 1995 (pour la France et l'Autriche, ce sont les années 1994 et 1996 qui ont, respectivement, servi d'année de référence à l'enquête sur échantillons auprès des employeurs). Ils ont fait l'objet du rapport figurant ci-après.

1. Niveau des revenus: les revenus bruts sont plus élevés dans les États du nord de l'Union que dans ceux du sud de l'Union et s'y répartissent généralement de manière plus égale. Mais, avec l'Espagne, le Royaume-Uni fait partie des pays affichant la distribution des revenus la plus inégale entre les catégories professionnelles les moins bien rémunérées et celles les mieux rémunérées.

2. Position professionnelle: cadres supérieurs et chercheurs gagnent en moyenne 30 % de plus que les techniciens et le personnel des professions non techniques de statut identique (en Italie, 50 % de plus). Le personnel de bureau, les employés commerciaux et les vendeurs gagnent à peu près autant que les ouvriers. En tout état de cause, parmi les catégories professionnelles à faibles rémunérations, les personnes qui sont les mieux rémunérées gagnent cependant plus que celles qui gagnent le moins au sein des catégories professionnelles à hauts revenus. Les revenus des deux catégories professionnelles aux revenus les plus faibles — personnel de bureau, employés commerciaux et vendeurs, d'une part, et ouvriers, d'autre part — sont à peu de chose près identiques. En Allemagne, en Italie et au Luxembourg, le revenu moyen des ouvriers est légèrement inférieur, dans les autres pays légèrement supérieur, à celui du personnel de bureau, etc.

⁽⁶⁴⁾ Voir les études du Ciretoq sur les contextes institutionnels spécifiques à certains secteurs pour encourager la formation professionnelle et obtenir de nouveaux résultats sur les formations et les qualifications. Pour la Belgique, l'Irlande, l'Autriche et le Portugal, il n'y avait pas encore de résultats complets lors de l'impression de cet écrit, ils étaient attendus avant la fin de 1998.

⁽⁶⁵⁾ Voir Eurostat, *La répartition des salaires dans l'Union européenne*, n° 8/1998.

3. Niveau d'études: les salariés titulaires d'un diplôme universitaire disposent de revenus très supérieurs aux salariés à moindre niveau d'études. En France et en Italie, la différence plafonne à 57 ou 55 %, l'Allemagne à leur suite (50 %). Dans l'ensemble, l'écart oscille entre 30 et 40 %. En revanche, l'écart des revenus entre salariés titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires et ceux de moindre niveau scolaire est moins sensible. Avec l'âge, les effets du niveau d'études sur le niveau des revenus augmentent très sensiblement.

4. Branches d'activité économique: dans les deux secteurs économiques majeurs, les industries de retraitement et les services, les revenus moyens ne connaissent pas d'écart notable. C'est dans le secteur tertiaire, toutefois, que l'on trouve la branche aux revenus les plus élevés (banques et assurances) côte à côte avec la branche aux revenus les plus bas (restauration). Les revenus des métiers de l'industrie ne dépassent ceux distribués dans le secteur tertiaire qu'en Allemagne (8 % dans les anciens Länder, 3 % dans les nouveaux) et en Finlande; en Espagne et dans le Royaume-Uni, ils sont pratiquement identiques, alors que, dans les autres pays de l'UE, les revenus sont plus élevés dans le secteur tertiaire.

5. Âge et durée de la présence dans une entreprise: les revenus augmentent en fonction de l'âge et de la durée de la présence dans l'entreprise, de manière variable toutefois selon les États membres: au Sud, la durée de la présence dans une entreprise joue plus sur le niveau de revenus qu'au Nord⁽⁶⁶⁾.

Ces évaluations le montrent clairement, pour la main-d'œuvre, du point de vue financier, il vaut la peine d'investir dans le second cycle de l'enseignement secondaire ou dans une formation universitaire. Le fait de repousser un emploi salarié précoce est compensé par des revenus plus importants résultant d'un niveau plus élevé de formation et de qualification. La connexion entre le niveau de formation et de qualification, d'une part, et le niveau des revenus, d'autre part, pourrait dans ce contexte

⁽⁶⁶⁾ Les points 1 à 5 reposent sur les enquêtes statistiques d'Eurostat (1998): op. cit.

être formalisée plus fortement, par exemple, par des conventions tarifaires adéquates sur les plans entrepreneurial et transentrepreneurial, conventions grâce auxquelles on pourrait rendre plus attrayants l'acquisition et l'obtention ou l'élargissement des qualifications, et les honorer en conséquence. Les augmentations de salaire et de rémunérations pourraient être plus étroitement couplées à l'acquisition de qualifications supplémentaires, même pour les catégories sans diplômes universitaires (niveau UE) (voir ci-dessus le débat sur les qualifications moyennes).

XI. Le développement professionnel et des qualifications sur la voie de la société de l'information, de la communication et du savoir

Ces dernières années, bien des choses se sont éclaircies concernant la création ou la destruction d'emplois par l'utilisation, largement diffusée, des nouvelles technologies et — en même temps — par l'intensité capitalistique croissante des emplois. Des études ont montré que le solde entre les deux peut être équilibré sous certaines conditions ou même que de nouveaux emplois apparaissent. Les nouvelles technologies et leur utilisation ne détruisent pas d'elles-mêmes des emplois, mais contribuent aussi, de manière essentielle, à la création de nouvelles possibilités d'emplois. Le problème est que ceux qui se retrouvent au chômage à la suite de la mise en place de ces techniques ne sont que peu préparés aux nouvelles, que ces dernières n'apparaissent pas dans les mêmes lieux ou dans les mêmes domaines professionnels et qu'elles demandent, en règle générale, d'autres qualifications, à bien des égards plus élevées que celles correspondant aux emplois détruits. Il existe ainsi un fossé croissant entre l'offre et la demande de qualifications dont la conséquence est la persistance d'un noyau dur de chômeurs de longue durée, l'exploitation seulement partielle de l'énorme potentiel d'utilisation des nouvelles technologies et le maintien de la croissance économique et de l'emploi qui y sont liées, en deçà de ce qui est véritablement possible.

Une évolution des technologies soutenue, accompagnée d'une politique contractuelle et

soucieuse de ménager l'environnement, est réellement créatrice de nombreux emplois nouveaux, et cela le plus souvent dans de nouveaux champs de production du tertiaire et autres champs d'activité qui, en tout état de cause, peuvent connaître une forte intensité de travail. Alors que parmi les industries de haute technologie, telles qu'on les appelle, les industries métallurgiques, électriques ou électroniques et dans l'ensemble des techniques de l'information et de la communication, le personnel peu qualifié a été et est amplement supprimé, dans les industries respectueuses de l'environnement et faibles consommatrices de ressources, des emplois sont apparus, à forte ou à faible qualification. Ces emplois apparaissent à proximité d'administrations locales ou régionales et ne sont que peu menacés par la globalisation. Néanmoins, ils dépendent le plus souvent des budgets publics de ces administrations ou de programmes spéciaux des gouvernements, raison pour laquelle ils n'induisent pas forcément la stabilité de l'emploi car, dans la phase initiale tout au moins, ils dépendent de subventions publiques, à renégocier chaque année⁽⁶⁷⁾.

Les techniques soucieuses de la protection de l'environnement et faibles consommatrices de ressources ainsi que leur diffusion dépendent tout d'abord de systèmes de subventions par la fiscalité et les prestations sociales. En matière de politique énergétique, par la reconversion de l'énergie nucléaire à très forte capitalisation en des systèmes décentralisés exploitant des ressources telles que le gaz, le vent, l'énergie solaire, on pourrait créer des sites d'emploi, qu'il s'agisse d'emplois très ou peu qualifiés. Cela dit, dans la phase initiale, ce réagencement entraînera un supplément de coûts, lié au financement très lourd du démantèlement des installations et à la problématique d'évacuation des déchets. Un changement aussi radical, tel qu'il est prévu actuellement en Allemagne, ne devrait donc créer d'emplois qu'à long terme. On ne peut encore bien discerner si les détenteurs de ces emplois seront un personnel très qualifié ou moins qualifié, ni si, dans ces conditions, en résulteront des formes de travail rémunéré à haute intensité de travail (voir aussi le point sur les défis écologiques).

⁽⁶⁷⁾ Voir le texte de Catherine Gay, volume II.

Dans de nombreux champs d'activité, la diffusion exponentielle des nouvelles techniques, les possibilités d'application accrues de l'ordinateur, des systèmes de communication électroniques et du multimédia, d'Internet et autres ont déclenché une augmentation tout à fait inattendue du rendement⁽⁶⁸⁾ et de la productivité. Un volume supplémentaire de travail hautement qualifié avait tout d'abord été requis pour programmer les systèmes, installer des réseaux et les assister. Coïncidant avec l'entrée de jeux de données à partir de fichiers et de systèmes traditionnels de courrier et d'archivage au fur et à mesure de la reconversion, le travail peu qualifié, dans les débuts, était encore recherché. Mais, dans la plupart des branches de l'industrie et de l'activité économique tout comme dans les services publics de la grande majorité des pays, cette phase est révolue.

De nouveaux besoins émergent aujourd'hui, eux-mêmes sans doute transitoires. Au fur et à mesure de la conversion des devises nationales à l'euro et pour répondre aux exigences des programmeurs devant le cap de l'an 2000, on a besoin d'un grand nombre d'informaticiens. Pour les années à venir, les experts en la matière et autres spécialistes des ordinateurs n'ont donc pas à se soucier de l'emploi: on peut s'en rendre compte facilement à la lecture des offres d'emploi dans la presse. Mais il pourrait en être autrement une fois accomplie cette tâche du siècle: à moyen terme, de purs informaticiens devraient avoir moins de perspectives s'ils n'acquièrent pas aussi de surcroît de qualifications pour des applications précises, dans les domaines de la science, de la recherche ou du développement, auprès des banques et des assurances ou des services d'entreprises. Mais là aussi, sur le long terme, au fur et à mesure que la transition de la société de l'information à la société du savoir par le biais de la société de la communication se fera, les spécialistes hautement qualifiés disposeront de nouvelles possibilités⁽⁶⁹⁾.

La production de culture et de savoir sous outillage multimédia, dans des domaines tels que le cinéma, la musique, le théâtre, la vidéo et la télévision, dans le cadre de la stylisme de marque, des arts graphiques et de la stylisme industrielle, du marketing, de la publicité ou des sciences de la communication, est devenue un domaine d'applications informatiques en pleine expansion, non sans présupposer, outre ces connaissances spécifiques, un sens de la créativité d'un tout autre genre, et cela dans des domaines appelant un travail de plus en plus spécialisé. Le secteur de l'édition change, de même que celui du journalisme et de la presse de plus en plus remodelés par les systèmes électroniques modernes d'information et de communication.

Il est nécessaire de maîtriser, d'une part, la multiplicité des applications possibles et leur flexibilité, mais aussi de promouvoir, d'autre part, un professionnalisme de haut niveau et de satisfaire des exigences de qualité constamment accrues. Dans ce secteur clé, décisif pour le développement et le déploiement de la société du savoir, une forte tendance à la professionnalisation des activités concernées par cette évolution devrait bientôt se déclarer car, dans ce champ, l'amélioration de la productivité et du rapport qualité/prix est d'une grande urgence. Les Européens affrontent ici la concurrence des grands groupes de l'industrie du divertissement aux États-Unis. Dans quelques secteurs tels que les productions musicales et théâtrales et dans les industries de la presse et du livre, ils caracolent déjà en tête; cela dit, pour ce qui est du cinéma, de la vidéo et de la télévision, ils sont encore à la traîne. Il faut néanmoins compter avec un renforcement de leur position. L'espace culturel que représente l'Europe a, en particulier, de bonnes cartes s'il apprend à fournir les marchés américains et, plus encore, les marchés d'Asie et d'Amérique du Sud, en plein essor, objectif qui ne saurait pourtant être atteint que moyennant professionnalisation renforcée et diversification de ce champ des productions culturelles et scientifiques.

⁽⁶⁸⁾ Par «rendement», on entend ici la performance du travailleur par unité de temps; à ne pas confondre avec l'intensité de travail, qui se réfère au nombre de postes de travail requis par la production de produits et de services déterminés.

⁽⁶⁹⁾ Au 30 octobre 1998, la catégorie professionnelle des métiers de l'informatique (**computer associate professionals**) sur l'ensemble de l'Europe a fait l'objet de la plus forte demande (dans le cadre des offres d'emploi concernant la réforme des

monnaies européennes, telles que déclarées au système EURES par les agences nationales de l'emploi (quotidiennement mises à jour et affichées sur le réseau Internet par la Commission européenne).

Pour les experts de l'informatique, les secteurs des banques et des prestations financières, de l'administration et même des sciences et de la recherche constituent un champ d'activités insigne. On l'a déjà signalé ailleurs, ils font leur entrée en force dans des secteurs qui, jusqu'à maintenant, connaissaient une forte intensité de travail. Leur intervention devrait donc contribuer au démantèlement répété de postes à bas niveau de qualification⁽⁷⁰⁾. Calculs mathématiques compliqués, systèmes complexes de classement, procédures juridiques et administratives: autant d'opérations devenues mieux accessibles et plus faciles à traiter, le personnel de bureau et les employés d'administration étant de moins en moins demandés. Pour la vente et le conseil à la clientèle ou pour la création des prestations correspondantes, un plus haut niveau de qualification est requis, prestations appelant moins de travail préparatoire pour un personnel peu qualifié, à cause des nouvelles applications informatiques.

On automatise les bibliothèques et les archives, on commande les volumes recherchés sur Internet, même l'impression et la production de textes deviennent l'affaire d'experts à haut niveau de rémunération coopérant de manière parfaitement autonome avec des entreprises privées sans pour autant dépendre d'un secrétariat auxiliaire. Un grand volume de personnel technique et de bureau peu qualifié se retrouvera au chômage si l'évolution actuelle suit son cours. Aucune perspective de rééquilibrage ne se dessine, à moins que ce type de salariés ne pourvoie lui-même à sa requalification ou à son recyclage.

Néanmoins, on continue à placer beaucoup d'employés à des postes et dans des positions de contact direct avec la clientèle, pour des prestations de conseil simplifiées de plus en plus demandées, ce que permet l'accélération de la transmission des informations ainsi que la possibilité de l'accès électronique à ces informations — sur Internet par exemple. Les services téléphoniques et la vente par téléphone se développent; il faut retraiter les questions posées sur le réseau Internet de

même que les activités commerciales en réseau électronique, en plein essor, etc.

Les exigences de qualification se recentrent, passant des tâches de routine qui dominaient autrefois à des prestations et à des services-conseils plus complexes. Le travail d'orientation de la clientèle est à l'ordre du jour. Pour pouvoir s'acquitter de ces tâches, le sens de la socialité et de la communication font l'objet d'une demande à une échelle inconnue autrefois, la pratique de langues étrangères s'ajoutant ici aux compétences professionnelles⁽⁷¹⁾.

Actuellement, le secteur en plein essor des techniques informatiques, du développement et de l'application des matériels et des logiciels, les créneaux d'utilisation s'étant multipliés avec le nombre croissant d'utilisateurs, a ouvert grand les portes à une main-d'œuvre de fraîche date, nouveaux venus dans ces métiers et provenant d'autres champs d'activité⁽⁷²⁾. On ne peut être certain qu'il s'agisse d'un phénomène durable. Avec la diffusion généralisée de la qualification pour des applications informatiques de plus en plus faciles à manipuler et à comprendre, les métiers hautement qualifiés dans d'autres disciplines entament pour leur propre compte les parts de marché du travail jadis presque entièrement dominées par des techniciens. Les producteurs de savoir et les responsables de l'innovation ne dépendent plus guère des ingénieurs. À la longue, ceux-ci décrocheront de leur champ ou ne seront plus assez qualifiés pour les créneaux d'emploi qu'ils ont été les premiers à ouvrir. Même sans le secours de techniciens ou de **professionnels**, Herr et Frau Müller, M. ou M^{me} Dupont, Mr. et Ms. Smith pourront manier les applications de l'informatique, même dans le cas de systèmes et d'éventails d'activités complexes, par exemple dans le cadre de l'architecture ou de la physique statique comme dans celui des techniques ménagères ou des loisirs.

De même que les machines de la génération précédente ont largement rendu superflus les **travailleurs manuels** de l'industrie, dont le

⁽⁷⁰⁾ Voir l'enquête de Freiche e.a., en collaboration avec le Ciretoq; liste dans l'annexe 2.

⁽⁷¹⁾ Voir la contribution de Gruber e.a., volume II.

⁽⁷²⁾ Voir Dostal, volume II.

savoir-faire se retrouve dans des systèmes flexibles de fabrication ou dans les automates ou les robots, de même, pour la prochaine génération, la main-d'œuvre hautement qualifiée, les ouvriers qualifiés, les techniciens et, pour une large part, les ingénieurs, c'est-à-dire les **travailleurs intellectuels**, retrouveront leurs qualifications dans les applications informatiques et seront exposés au risque de chômage, à moins qu'eux-mêmes ne conçoivent les nouvelles applications informatiques et participent à leur diffusion et à leur redistribution. La société du savoir rendra partiellement caducs ses initiateurs s'ils ne parviennent pas à renouveler ce capital, ou du moins à le concevoir en amont, de telle manière qu'il soit lui-même à son tour facteur d'emploi, réaménageant continûment la production de savoir ou contribuant à son élaboration ou à sa diffusion.

En fin de compte, au terme des recherches menées pour le Ciretoq par J.-J. Paul e.a.⁽⁷³⁾, les profils d'activité et d'exigences techniques et économiques devraient se recroiser, en particulier sur le marché des techniques de l'information et de la communication, caractérisé par le renouvellement rapide des produits: les techniciens doivent se pencher sur les questions de marketing et de distribution, les vendeurs acquérir un savoir-faire technique, l'économie et la technique resserrant leurs liens. On ne produit plus que ce que le client commande, pour des normes techniques, des modèles, une couleur, une stylistique spécifiques. On ne vend plus que des produits techniquement irréprochables au design accrocheur. On achète quelque chose, et en même temps les prestations du service après-vente, d'où les nouvelles compétences exigées tant de la part du personnel technique que de la part du personnel commercial.

Les défis qui apparaissent de pair avec les nouvelles technologies et leur diffusion sont pourtant moins liés aux problèmes du chômage ou de la création et de liquidation d'emplois, auxquels, fondamentalement, il faut apporter une solution pensée selon des catégories autres que celles dictées par la technique, c'est-à-dire selon des catégories politico-économiques

aussi bien que socioculturelles. À moyen terme, ce sont ainsi les défis les plus considérables qui sont lancés, puisque les nouvelles applications technologiques ont des effets incommensurables sur l'ergonomie entrepreneuriale et celle des administrations ainsi que sur l'organisation de leurs relations mutuelles, avec effets corrélatifs sur l'offre et la demande en qualifications.

En résumé

Les nouvelles technologies, et en particulier les technologies de l'information et de la communication, en sont au début de leur diffusion en Europe. Leur potentiel est de plus en plus reconnu, leur plein usage ainsi que leur diffusion optimale en faveur d'une utilisation économique et sociale durable, éventuellement compatible avec l'environnement, présuppose toutefois une offensive en matière de qualifications, englobant toutes les couches sociales de la population. Tandis que les ensembles matériels et que la plupart, également, des applications standard devraient être de plus en plus perfectionnés et accessibles en termes de prix, les compétences et les qualifications de la plupart des utilisateurs restent en deçà, bien loin de ce potentiel. Une telle offensive générale en matière d'enseignement, de qualification et de formation professionnels est nécessaire pour pouvoir exploiter ces possibilités qui constamment se multiplient et pour parer aux dangers liés à cette diffusion à bon marché, pour faire prendre conscience des possibilités de manipulation et pour façonner, dans un sens social et respectueux de l'environnement, les transformations socio-économiques qui accompagnent la diffusion des technologies de l'information et de la communication.

Les possibilités de manipulation et de contrôle, de la part des fabricants et des grands responsables d'applications en particulier, ne sont pas sans danger, en ce qui concerne les usagers et les utilisateurs, les salariés et les citoyens, les enseignants et les élèves, etc. Pour prévenir ces dangers et tirer parti de toutes les ressources disponibles dans le sens du bien commun, ce sont des consommateurs majeurs qui sont nécessaires ainsi que des salariés et des citoyens coopérant à l'œuvre et au processus de conception de la multiplicité croissante des

⁽⁷³⁾ Voir Brugia, volume II.

applications possibles. Un enseignement et une formation professionnels complets sont absolument nécessaires si l'on veut activer la relation avec ce nouveau potentiel sur les plans économique et social. Suivies des phénomènes sociaux concomitants qui leur font écho négatif, il faut s'attendre à des formes de polarisation et de marginalisation d'un type nouveau, pour des pans entiers de la population, si les systèmes d'enseignement et de formation professionnels ne sont pas sensibilisés à cette évolution et négligent d'y préparer jeunes et adultes, jeunes des deux sexes, population urbaine et population rurale, autochtones et étrangers, etc.

XII. Les défis écologiques

Les défis écologiques ont une place comparable à celle des défis technologiques: ils apparaissent de manière transversale dans tous les domaines d'activité et toutes les professions, pénètrent dans le quotidien de chacun et obligent de façon croissante les gens à réorienter leur pensée, leurs opinions et leur apprentissage. Dans la discussion politique, la question écologique a atteint une importance analogue à celle des questions technologiques, économiques et sociales. Elle constitue un tout aussi grand défi dans le débat politique sur l'enseignement et la formation — tout particulièrement — professionnels.

Dans le cadre des recherches entreprises ces dernières années au Cedefop sur les professions et la formation professionnelle liées à la protection de l'environnement⁽⁷⁴⁾, il est devenu clair que, dans ce contexte, la formation continue et le recyclage du personnel qualifié et du personnel d'encadrement prennent une importance toute particulière. De même que seule conduit au succès l'articulation étroite des initiatives autour des besoins concrets ou des exigences à l'échelle locale, des initiatives d'emploi locales, telles qu'on les a appelées, furent mises en chantier par des décideurs des administrations communales ou du secteur privé et par des groupes d'initiative citoyenne et permirent bientôt de créer des

emplois stables. La lutte contre les atteintes à l'environnement mais aussi leur prévention active à des fins de préservation des ressources naturelles comme l'air, l'eau et les sols ainsi que d'exploitation plus tempérée des réserves d'énergie, loin de menacer l'emploi, comme l'objectaient au début les sceptiques, ont fourni au contraire une contribution essentielle à la création de nouveaux emplois⁽⁷⁵⁾.

L'expansion et l'exploitation de techniques et de sciences dures réclamant une capitalisation de plus en plus poussée, sous la forme de systèmes de fabrication flexibles, complètement automatisés, de centrales nucléaires aussi bien que de techniques de production industrielle à très grande échelle dans des domaines tels que l'agroalimentaire et fondés sur l'exploitation des ressources en eau, des sols et des réserves en matières premières, ce tandis que croissent les besoins humains en relation avec les voyages, les loisirs, le transport et la communication, d'usage quotidien, bref ce mouvement, au rythme actuel et à cette échelle, ne pourra se prolonger qu'un temps encore. Il se pourrait bien que certaines restrictions s'imposent bientôt; ici et là, on voit se dessiner des conflits autour de ces ressources.

Dans cette situation, les experts et les responsables prévisionnels de la formation professionnelle se trouvent devant un dilemme. Ils ont à préparer les jeunes générations aux technologies avancées et à leur exploitation mais aussi à leur enseigner à savoir, en partie, s'en passer, c'est-à-dire à entretenir des habits plus ou moins traditionnels — afin que ces élèves qui sont les leurs et les futures générations n'oublient pas complètement les formes simples de vie et de travail, par exemple l'adresse manuelle, la dextérité de l'artisan, l'écriture et le calcul qui mobilisent la tête et la main, au lieu de ne servir que des machines.

C'est ce à quoi l'on s'essaye dans l'agriculture écologique, les métiers du bois et l'ébénisterie, dans les industries textiles et de la confection. Ici et là, des artisanats anciens connaissent un regain, et les savoir-faire correspondants font de nouveau l'objet d'une forte demande. Un

⁽⁷⁴⁾ Voir la liste des publications du Cedefop.

⁽⁷⁵⁾ Voir la contribution de Catherine Gay, volume II.

luthier ou un constructeur de bateaux exercent un métier très coté. Ce sont des professions où la dépense de travail est considérable et où la fixation de capital est de loin inférieure à celle des emplois industriels modernes. Mais ils appliquent eux aussi, de temps à autre, des procédés qui, rendus possibles par les technologies avancées, marient des compétences actuelles et des savoir-faire hérités de la tradition: dans l'industrie céramique et en poterie, on a introduit de nouveaux procédés de cuisson et de vernissage. L'industrie a adopté, pour la céramique, des techniques de synthèse et d'alliage conçus à l'origine pour les expéditions spatiales. Dans les menuiseries, on fabrique par petites séries, voire à raison d'un unique exemplaire, selon les vœux exprès du client, de nouveaux produits avec des machines-outils à commande numérique et en reproduisant des modèles et des techniques du temps passé.

Dans les domaines de la métallurgie, de l'électrotechnique, de l'électronique, des techniques solaires, de la technique des microsystèmes et des cellules photovoltaïques, la **high tech** et la **low tech** sont liées entre elles, et de nouvelles composantes et de nouveaux produits sont développés en tenant davantage compte des utilisations techniques écologiques et économisant l'énergie; de nouvelles professions apparaissent également à cette occasion, comme celle de technicien solaire. Ce n'est pas seulement l'artisanat et les petites entreprises qui se consacrent à ces questions mais également, de façon croissante, la grande industrie. L'augmentation de la sensibilité des consommateurs, le souci de leur image de la part des entreprises, mais aussi, et surtout, des impôts plus sévères des États membres et de l'UE laissent attendre une extension des domaines correspondants de l'emploi.

On veut souligner par là que l'antagonisme n'est pas inéluctable entre les savoir-faire traditionnels plutôt artisanaux, d'une part, et les modes de travail inspirés par l'écologie ou les procédés techniques modernes, d'autre part; on a même l'impression que cet antagonisme se résorbe de plus en plus, tout particulièrement lorsque, en ce qui concerne l'aide à la grande industrie ou à des chantiers d'envergure comme les centrales nucléaires ou les

barrages, les responsables politiques comprennent que l'on est aussi, voire plus efficace, en mobilisant de petites unités décentralisées à l'échelle locale qu'en réalisant de gros projets facteurs de prestige: unités de chauffage central, récupération de chaleur d'échappement pour de grandes unités d'habitation ou de production industrielle, silos de biogaz dans l'agriculture, recyclage de déchets en tout genre, de chutes et de copeaux dans les industries du bois, crémation de détritiques dans les centrales calorifères, etc.

Tous les métiers tirent profit, ce faisant, de composantes écologiques: du fabricant au retraitant et au vendeur de produits alimentaires, du sidérurgiste au mécanicien et à l'ingénieur en passant par l'usinage, du manoeuvre à l'architecte; aucune profession n'en est exclue, même si les problèmes écologiques se posent de manière plus aiguë pour certaines d'entre elles — par exemple la gestion et l'enlèvement des déchets et des ordures, le recyclage et la gestion de l'énergie et, bien sûr, l'agriculture, la pêche et la sylviculture. La restauration du milieu naturel pour ce qui est des cours et des plans d'eau, la décision d'éviter les produits facteurs de nuisance atmosphérique et les économies d'énergie ou l'exploitation de formes d'énergie limitant le gaspillage des ressources, voilà qui a aussi fait apparaître de nouveaux métiers, de nouvelles qualifications faisant l'objet d'une demande. Stations d'épuration et de décantation des eaux, unités d'exploitation de l'énergie thermique des sols, éoliennes et capteurs d'énergie solaire, voilà d'autres exemples encore de toute la palette des techniques facteurs de nouvelles exigences en matière de qualifications.

Ces domaines d'activité et d'intervention font émerger des milliers d'emplois, tout d'abord et souvent sous tutelle et régie des instances publiques ou moyennant l'aide de l'État distributeur de subventions, mais aussi et de plus en plus dans le secteur privé⁽⁷⁶⁾. Il est établi que

(76) L'effet net dans le secteur privé doit encore être étudié plus précisément, d'autant que la transformation et la création d'emplois dans les techniques liées à l'environnement et à sa protection s'accompagnent souvent d'une métamorphose des profils professionnels traditionnels; voir Loos, Roland, «Umweltberufe und Umweltqualifikationen», dans **SWS-Rundschau**, cahier 4/1997, p. 482 et suiv.

la protection de l'environnement et la technique liée à l'environnement possèdent un énorme potentiel en termes de volume nouveau de travail. Leur développement garantit l'exploitation de la capacité des entreprises par la production ou par le commerce de produits écologiques et contribue ainsi à assurer des emplois dans de plus en plus de branches professionnelles.

Les systèmes formels d'enseignement et de formation professionnels, toutefois, sont loin d'être à l'heure. Ce n'est que par touches et tout récemment qu'on évoque les modifications à y apporter, mais en règle générale les mesures concrètes sont encore bien loin de s'appliquer à l'ensemble du domaine. Là aussi, les nouveaux venus formés sur le tas trouvent devant eux un champ d'activités en pleine croissance et très prometteur, comparable au processus en cours du côté des techniques de l'information et de la communication⁽⁷⁷⁾. À la longue, pour ces types de métiers, on ne pourra même plus faire l'économie d'une formation professionnelle en règle, dans le cadre de la formation initiale et de la formation universitaire.

En résumé

Le développement, compatible avec l'environnement, de l'industrie et de l'économie, réalisé en utilisant les techniques les plus modernes et en préservant les ressources naturelles, possède un fort potentiel d'emplois. Ce développement doit être soutenu par un renouvellement global des contenus de l'enseignement et de la formation professionnels à tous les niveaux, et cela aussi bien dans le cadre de la formation initiale que dans le cadre de la formation continue proche du marché du travail. L'énergie et les matières premières comme l'air, l'eau et les sols préservent l'environnement et doivent être utilisés de façon aussi économique que possible. Cela présuppose une offensive globale en matière de qualification, ainsi qu'il a été montré dans le contexte de l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Il faut toutefois considérer ensemble et l'une par rapport à l'autre les deux composantes, celle de

la haute technologie et celle de la technologie de base, et insérer les conséquences qui en découlent dans de nouveaux contenus d'enseignement et de formation professionnels.

De nouveaux profils professionnels et de nouvelles exigences en matière de formation se dessinent, accompagnés d'un renouvellement des formes existantes de la formation professionnelle ou d'une modification des formes anciennes. Cette refonte a lieu à tous les niveaux de formation et de qualification dans un nombre croissant d'États membres de l'UE, et particulièrement en ce qui concerne la formation continue proche du marché du travail dans le cadre d'initiatives communales et régionales et de mesures prises sur la base d'efforts publics ou privés: «Penser globalement et agir localement, telle est la devise.» Une globalisation comprise dans ce sens fait urgence⁽⁷⁸⁾.

XIII. Domaines professionnels ou branches de l'économie et leurs perspectives par rapport aux exigences de la formation et de la qualification, développements par régions et par secteurs

Les enquêtes consacrées en coupe à la question du développement des professions et des qualifications dans les grands secteurs économiques (primaire, secondaire et tertiaire) sont de moins en moins satisfaisantes. En termes de comparaison à l'échelle internationale aussi, il faut aborder plus franchement les autres niveaux: les ramifications des professions, les domaines d'activité et les sous-secteurs, niveaux où les considérations énoncées ci-dessus, de nature très générale, ne se confirment pas toujours. Même les besoins dans l'espace rural portent une autre marque que dans les zones urbanisées à forte densité — à la périphérie de l'Europe et dans les grandes

⁽⁷⁷⁾ Voir Dostal, volume II.

⁽⁷⁸⁾ Dans le magazine hebdomadaire américain *Newsweek*, du 26 octobre 1998, Pranay Gupte écrit dans un article ayant pour titre «A Jump Start For the Poor»: «Colonialism was an early form of globalization: today's globalization needs to promote a fresh concept: empowerment of grass-root institutions in the cause of social development. In the final analysis, all development is local.»

viles loin des grands carrefours, ils se présentent autrement que dans les régions géographiquement favorisées telles que celles situées sur l'axe rhénan, en Italie du Nord et dans le Bassin parisien ou dans la couronne londonienne et l'Angleterre du Sud ou encore dans la vallée du Rhône.

Des régions imprégnées par une tradition mono-industrielle présupposent d'autres qualifications que des grandes villes prises dans le tissu du commerce en tout genre et des services. Sans doute, au fur et à mesure que les transports bénéficient de meilleures infrastructures et que les moyens d'information et de communication deviennent plus accessibles, les conditions de vie et de travail s'égalisent progressivement. Mais les structures économiques de l'espace rural ne pourront guère s'aligner rapidement sur celles des métropoles. Dans cet espace, outre l'agriculture et les industries agroalimentaires, les entreprises de conception artisanale, les petits producteurs indépendants et les professions libérales peuvent dégager de sérieux moyens de subsistance. Avec l'aide des nouvelles ressources offertes par le télétravail et les télécommunications dans une aire attentive à l'environnement et à la politique contractuelle, ils peuvent de plus en plus fournir un véritable travail créatif, sans dépendre comme par le passé de l'offre en services de la grande ville. Un nouvel équilibre entre la ville et la campagne, du moins aux alentours des grosses conurbations, semble s'instaurer, et ce dans une situation où la qualité de vie au centre-ville des grands ensembles urbains se dégrade.

Cela dit, l'offre en matière d'enseignement et de formation professionnels se concentre toujours dans les villes, et l'espace rural ne pourra guère attirer que des gens d'âge certain ou avancé si l'on ne réussit pas à améliorer sur place les services communaux (éducation, santé, services sociaux, culture, etc.). De nouveaux besoins y sont apparus ainsi qu'une forte demande en matière d'enseignement et de formation professionnels, besoins qui pour le moment ne peuvent guère être satisfaits. Il faudrait viser ici à une mise à disposition décentralisée, par unités plus petites, et inverser partiellement la tendance à la concentration par grosses unités telle qu'elle

s'est concrétisée ces dernières années dans les zones à forte concentration urbaine. Cela concerne tout particulièrement l'offre en matière scolaire et les centres extraentrepreneuriaux d'enseignement et de formation professionnels. Grâce aux nouvelles formes d'enseignement et d'apprentissage appuyées sur l'informatique, les systèmes de communication modernes ainsi que le multimédia et les vidéoconférences, il sera peut-être plus aisé de mettre en place à l'avenir en espace rural également, pour un rapport qualité/prix adéquat, des programmes décentralisés aussi bien qu'individualisés.

Jusqu'à maintenant, entre la ville et la campagne, les exigences en matière de professions diffèrent encore de bien des manières. À la campagne, les capacités et les savoir-faire manuels à finalité pratique font encore l'objet d'une demande; la débrouillardise quand il s'agit de l'entretien courant et de la réparation des machines agricoles, des véhicules automobiles et des appareils ménagers, le sens du travail artisanal, etc., y sont encore très demandés, tandis que, dans les grandes villes, on ne répare pas, on change les pièces, et des méthodes diagnostiques modernes assument la recherche des avaries moyennant des appareils de mesure sophistiqués et des ordinateurs, une partie des travaux de contrôle et de réparation des véhicules étant assurée par des spécialistes outillés d'automates perfectionnés. Le magasinage et la commande des pièces de rechange, la logistique qui s'y articule, l'ensemble des procédures de commande et de mission ainsi que le maniement d'une électronique complexe, activités qui, dans les entreprises de services des grandes villes, sont déjà monnaie courante, ne le sont pas encore à la campagne, il s'en faut de beaucoup⁽⁷⁹⁾.

Entre les villes et la campagne, un processus d'adaptation est cependant en cours, qui devrait aussi avoir des effets d'égénéralisation sur les exigences professionnelles et de qualification. Les formes modernes de communication et le télétravail permettent également à des citoyens aux qualifications solides de s'établir de nouveau à la campagne. Les entreprises sont incitées financièrement par les municipa-

⁽⁷⁹⁾ Voir Bieganski e.a., 1997.

lités et par les prix à bon marché des terrains, etc. La bonne qualité de l'air et de l'eau, accompagnée de l'amélioration des moyens de transports rendent l'espace rural de nouveau attractif.

Autre coupure qui, par le passé, cloisonnait certains segments professionnels et qui connaît aussi un certain déclin, c'est celle des professions commerciales et des professions techniques. La main-d'œuvre doit se confronter plus directement à des problèmes de nature commerciale, la main-d'œuvre formée aux professions commerciales doit se familiariser de plus près avec des complexes de nature technique. Tendance qui se traduit de plus en plus dans le programme des cycles de formation professionnelle adéquats. Les conseils à la clientèle, la présentation en résumé et les débats approfondis dont font l'objet les procès de production, les stratégies de marketing, les possibilités de diffusion et de services-conseils offertes par certains éventails de produits ainsi que le resserrement ou l'accélération de la communication entre commanditaires et fabricants, tout cela entraîne des adaptations dans les exigences présentées aux différents métiers dans les secteurs considérés, en même temps que se renforcent les besoins d'identification avec le produit et l'exigence de fidélité à l'égard des objectifs de l'entreprise.

Chacun, dans son métier propre, est amené à s'identifier plus étroitement que par le passé avec les objectifs entrepreneuriaux. C'est là une tâche nouvelle, inconnue auparavant, qui est dévolue à la formation dans l'entreprise et à la formation professionnelle, et surtout à la formation continue. Au cas par cas, la culture d'entreprise prend une importance décisive dans la réussite d'une entreprise, à moyen et à long terme, l'intégration du personnel prenant ici une importance croissante par le biais de la formation et de la formation continue⁽⁸⁰⁾.

Dans le cas même des professionnels des techniques, une position clé revient à la formation continue dans chaque métier, bien que, même là, on exige de plus en plus d'eux des compétences qui autrefois étaient atten-

dues des personnels commerciaux, moins des personnels techniques: compétences conviviales, linguistiques et communicationnelles, compétences de méthode, capacités en matière de créativité et de conception ou de programmation, et cela au fur et à mesure que s'accélérait la conversion de la production, de l'exécution en unités autonomes des réparations et des renouvellements d'outillage dans les équipes, etc.

En revanche, une caractéristique essentielle des professionnels des techniques réside dans l'intégration croissante des savoir-faire et des connaissances en travail et retraitement des métaux, des dextérités et des compétences électroniques, électrotechniques, informatiques, y compris le mode digital. Le métier de mécatronicien, technicien capable de synthétiser des connaissances de spécialiste des machines-outils et des compétences d'électronicien, s'impose dans un nombre croissant de domaines d'activité. Dans les branches productives, il occupe aujourd'hui une position clé. Sous peu, ce sera aussi le cas des services d'entreprise assurant le contact avec la clientèle comme dans les entreprises de réparation automobile; le mécanicien automobile sera remplacé par le mécatronicien automobile.

L'intrication des industries automobiles européennes et la concentration accrue des services entrepreneuriaux accompagnée du nivellement des normes de qualité font prévoir sous peu une redéfinition européenne de la profession dans les services. Des expériences dans ce sens sont en cours au sein du programme d'enseignement professionnel de l'UE Leonardo da Vinci.

Dans d'autres sphères d'activité telles que les industries du livre et de l'édition, les profils professionnels se sont de même rapidement transformés ces dernières années. L'intégration des divers niveaux de production, étayée par l'informatique, la **publication assistée par ordinateur**, la production de maquettes et la composition peuvent être menés à bien par un personnel qualifié en quantité discrète, les petites maisons d'édition deviennent possibles, et, selon des normes précises, le secrétariat de rédaction peut expédier ses textes directement à l'imprimerie sur les réseaux de

⁽⁸⁰⁾ Voir B. Nyhan, volume II.

courrier électronique et Internet. Dans le cadre de la production cinématographique et télévisuelle, texte, image et son sont intégrés, le multimédia conjuguant les trois dimensions. Beaucoup de nouveaux métiers sont apparus, non moins nombreux que ceux devenus obsolètes.

Les **métiers des médias** constituent une des catégories professionnelles qui connaît la plus forte expansion; elle orchestre la production culturelle et celle des savoirs aussi bien que l'industrie du divertissement (musique, film et télévision et/ou vidéo, etc.). Dessinateurs et professionnels de la stylique, **rewriters**, retoucheurs et bruiteurs, journalistes et rédacteurs en tout genre, metteurs en scène et producteurs de film, compositeurs et spécialistes de la publicité et des relations publiques appartiennent aux professions les plus demandées. Expansion qui corrèle de près l'évolution de la société vers une société de l'information et de la communication. La plupart de ces activités professionnelles ne sont plus concevables sans l'ordinateur, qui leur sert d'outil et de moyen de communication à des fins de plus grande efficacité et d'accélération de la fabrication et de la distribution des produits. La digitalisation du traitement de l'image et du son emboîte le pas à celle du traitement de texte. Des systèmes de production télévisuelle, de production et de l'émission de la bande-image et de la bande-son en mode analogique devraient sous peu céder la place à des applications digitales. Parallèlement, les caméras et les appareils photo sont digitalisés, et l'on confie à des ordinateurs la suite du traitement des images et des films.

Mais le goulot d'étranglement qui posait problème à la production et à la diffusion plus rapides de médias en mode digital, c'était, jusqu'au passé le plus récent, les systèmes des postes et des télécommunications en Europe, trop lourds, et dont les potentialités, au regard de l'expansion exponentielle d'Internet et autres formes de communication électronique, sont restées largement à la traîne des besoins et de la demande et ont commercialisé leurs services à des tarifs bien trop élevés⁽⁸¹⁾. S'im-

posent ici le contrôle de l'autorité publique ainsi que des incitations, sur le mode d'une étroite coopération internationale, pour prévenir, d'une part, cette poussée sauvage et pour rendre possible, d'autre part, l'exploitation la plus large possible de nouveaux services sur câble et sur le réseau hertzien. Il convient de prévenir un danger, la formation de monopoles privés, et de piloter la concurrence. Faute de quoi, à l'ancien monopole d'État en matière de télécommunications succéderait un cartel international dans le secteur privé, imperméable au contrôle du domaine public.

Corrélés à la multiplication des possibilités offertes à la population et de ses exigences, les secteurs liés aux loisirs, aux sports et au tourisme connaissent également une expansion. Entraîneurs et animateurs, gestionnaires de clubs et assistants sportifs, animateurs pour jeunes et pour amateurs de détente, experts en gestion touristique des congrès, des séjours de cure et de cures thermales, responsables de croisière, de voyages à programme culturel et de séjours en grandes villes, de voyages de groupes de jeunes ou du troisième âge, etc.: autant de métiers où le personnel est très demandé. Les métiers de l'hôtellerie et de la restauration ont connu le même essor ces dernières années.

L'inconvénient d'une activité professionnelle dans ces secteurs, toutefois, tient souvent à ce qu'ils dépendent directement de la conjoncture saisonnière, que dominent les horaires de travail irréguliers et le travail en équipe, et à ce que les rémunérations, surtout dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration, sont peu attrayantes. Bien souvent aussi, ce sont les plus jeunes qui ont la préférence à l'embauche, leurs aînés n'ayant que peu de chances de rester en activité jusqu'au terme de leur vie professionnelle, à cause des lourdes servitudes de ces métiers, où la main-d'œuvre est donc très fluctuante et instable; professionnalisation et identification au métier exercé ne s'affirment que modestement, au

⁽⁸¹⁾ Ici, l'Europe semble courir désespérément loin derrière les États-Unis; voir Quéau Philippe: «Les États-Unis dépassent le marché mondial de la communication électronique

sur la ligne blanche de l'autoroute de l'information», dans **Le Monde diplomatique**, n° 5759, du 12 février 1999, p. 2; version allemande: Bodo Schulze pour l'édition du **TAZ**; l'auteur est directeur du service «Information et informatique» de l'Unesco à Paris.

détriment parfois d'une garantie stable des normes de qualité.

Autre secteur où les offres d'enseignement professionnel ne correspondent pour ainsi dire pas aux besoins des entreprises et de leur personnel, celui du bâtiment, (construction, aménagement et travaux publics). D'inspiration artisanale, l'enseignement professionnel d'hier suffit de moins en moins. À cause des qualifications à l'évidence déficitaires, les méthodes de production industrielle, les nouveaux procédés, les applications écologiques et les nouvelles techniques ne font que timidement leur entrée dans cette branche. La qualification de la main-d'œuvre et son adaptation aux exigences nouvelles en matière de qualité et de rentabilité laissent amplement à désirer. Des matériaux d'un nouveau genre et la pratique du design assisté par ordinateur permettent des formes et des modes de construction nouveaux. Leur diffusion et leurs applications à moindres frais sont pour une part freinées par la faiblesse de l'investissement en enseignement professionnel, surtout pour ce qui est de la formation continue de professionnels qualifiés et d'agents de maîtrise. Les goulots d'étranglement et la qualité défaillante des produits fabriqués sont la règle plutôt que l'exception, ce qui est certainement dû aussi aux variations conjoncturelles et saisonnières, contraignantes pour cette branche, mais aussi au fait que de surcroît la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle continue accusent de graves déficits qualitatifs et quantitatifs.

Dans ces secteurs d'intervention, les grands besoins qui se font sentir en formation professionnelle et en formation continue ne sont pour l'instant que rarement couverts. En dépit des investissements considérables — fonds publics, associations professionnelles, initiative privée — les résultats restent le plus souvent, des points de vue quantitatif et qualitatif, largement en deçà des exigences du jour. Une coopération et une coordination européennes plus étroites pourraient contribuer ici, de manière utile, à stabiliser les normes de qualité et à améliorer les perspectives d'emploi de ceux qui travaillent dans ces branches d'activité.

Dans ce secteur, un débat sur les normes européennes, les profils de formation et de

profession, les contenus et les objectifs de la formation est tout à fait adéquat. De cette façon, on pourrait aider à supprimer les distorsions dues à la concurrence résultant de standards sociaux divers et garantir une qualité appropriée pour les consommateurs. Les organisations représentatives des partenaires sociaux et les instances de l'État devraient se réunir sans délai afin de fixer ou de mettre régulièrement à jour de telles normes minimales dans ce domaine si important pour le développement économique et social. Dans le cas de projets de grande envergure, on procède aujourd'hui déjà à des appels d'offres à l'échelle européenne, où la qualification des professionnels occupe elle aussi une place importante. C'est là une possibilité d'embranchement pour stimuler les associations professionnelles à la modernisation de leurs profils de qualification et de profession, s'accorder sur de nouvelles méthodes de fabrication, des modes de construction meilleur marché et des normes écologiquement recevables et sauvegarder les standards sociaux comparables dans le sillage de l'intégration croissante des marchés européens du travail. Dans ce secteur, la reconnaissance ou la transparence des qualifications appelle d'énergiques impulsions à l'échelle européenne.

Autre secteur à connaître une forte expansion: la logistique et les infrastructures du transport. Les transports en commun de proximité, le rail pour les longues distances et les axes fluviaux et aériens attendent de l'Europe qu'elle les modernise et les développe. Le réseau routier souffre de son étroitesse, les moyens de transport individuels doivent être réorientés vers de nouvelles formes attrayantes de transports en commun. Surgissent ainsi de nouveaux domaines d'activité et d'intervention, en connexion avec l'urbanisme et la gestion prospective des transports, avec la construction de réseaux et de moyens de communication. Les développements attentifs à restreindre le gaspillage des ressources et les économies d'énergie jouent ici un rôle capital. En adoptant un programme de subvention des réseaux transeuropéens, l'UE a dégagé les ressources financières adéquates.

Le transport des personnes comme celui des marchandises doivent être transférés de la

route au rail, les canaux mieux s'ouvrir au transport des matières premières et des gros tonnages, l'acheminement du gaz, de l'eau, de l'énergie et de la chaleur se perfectionner, moyennant des conduits améliorés à cette fin. Il convient de mettre des systèmes de câbles et de satellites à la disposition des télécommunications, d'en améliorer les possibilités de conversion et de réception (voir ci-après), ce qui requiert les qualifications adéquates. De même, il convient de rajeunir les systèmes d'approvisionnement et d'évacuation des eaux, d'aménager ou de moderniser les stations d'épuration dans un souci d'écologie et d'économie. L'évacuation et le recyclage des déchets et des objets courants atteints par l'usure représentent un champ d'activité plein d'avenir et appellent des efforts vigoureux en matière de qualification.

À travers ces exemples et ceux cités dans les chapitres précédents, il apparaît qu'il y a encore un grand nombre de champs d'activité dans lesquels existe un grand besoin de rattrapage pratiquement impossible à réaliser pour le moment, en raison notamment de manques importants de qualifications, tant quantitatifs que qualitatifs. Ces manques devraient être supprimés par une réforme et l'extension des offres, dans les domaines de l'enseignement et de la formation professionnels, conduites par des agents publics aussi bien que privés. Le secteur public, c'est-à-dire les écoles et les établissements de formation sous responsabilité publique, n'est cependant pas en mesure, sur le plan financier, organisationnel ou pédagogique, d'accomplir seul de tels efforts sans la participation des institutions et des acteurs au sein des régions, des organisations professionnelles et des secteurs correspondants. Le cadre institutionnel général d'une telle participation demeure encore insuffisant dans la plupart des États membres. Il faut immédiatement créer ou développer les bases juridiques et les accords entre les organisations d'employeurs et de salariés, afin de réussir l'adaptation à ces défis — constamment nécessaire — des structures de l'offre en matière d'enseignement et de formation professionnels sur le plan sectoriel spécifique à chaque groupe professionnel.

Les mécanismes de financement pour le développement et la mise en place d'offres en

matière de formation professionnelle, d'une part, et les conditions conventionnelles préalables d'une participation des salariés, d'autre part, éventuellement pendant le temps de travail, doivent être améliorés ou même être créés. Dans l'industrie du bâtiment, il existe dans la plupart des États membres un fonds d'impôts servant à financer les offres de formation professionnelle et ceux qui participent à celle-ci. La mise en place de fonds ou de fondations semblables au niveau national et, le cas échéant, au niveau régional, par exemple dans le cadre des partenariats public-privé, incluant la participation des partenaires sociaux et de leurs organisations devrait être souhaitée pour le plus grand nombre possible de secteurs et de groupes professionnels avant l'enseignement supérieur. C'est seulement par ce moyen que l'on devrait nettement réduire, à la longue, les déficits évoqués et que l'on devrait pouvoir maîtriser l'adaptation actuellement en cours des offres en matière de qualification aux techniques qui évoluent de plus en plus rapidement ainsi qu'aux conditions sociales et d'organisation du travail.

XIV. Transformation de l'organisation et des conditions de travail, répercussions sur les qualifications et les compétences ⁽⁸²⁾

L'organisation du travail, aujourd'hui, dans l'industrie et le tertiaire confie les tâches de routine à des automates, à des robots et à des systèmes de fabrication flexibles ou encore à des systèmes modernes d'information, de traitement des données et de communication; ce qui, dans les pays fortement industrialisés, tout en étant accompagné d'un essor formidable de la productivité et d'une densité d'emploi décroissante, a multiplié aussi bien le rendement que le taux de capitalisation, et ce dans des proportions inconcevables. Les exemples les plus saillants sont l'industrie automobile et ses fournisseurs ainsi que les banques et les assurances ou les services

⁽⁸²⁾ Voir Cedefop (1995): *The role of the company in generalising skills: the learning effects of work organisation*, rapport de synthèse par Philippe Méhaut et Jaques Delcourt, Luxembourg.

financiers. Simultanément, l'éventail de la production et des services s'est largement déployé et différencié. Tant pour l'organisation entrepreneuriale que pour le personnel, le mot clé étant la «spécialisation flexible», grâce à laquelle le client peut voir ses vœux les plus précis comblés avec un minimum de détours et dans les meilleurs délais. Aujourd'hui, de son salon, il peut régler ses opérations de banque, commander une automobile sans la payer comptant. La marchandise lui est livrée à domicile, après avoir, par ordinateur, par courrier électronique ou sur Internet, passé directement commande à la succursale ou à l'usine. Les commerces de demi-gros et de gros et l'entreposage deviennent aussi superflus que certains segments du commerce de détail.

Parallèlement à cette modernisation de la production et des services, on relève la suppression de nombreux emplois. Il semble aujourd'hui que la rentabilité et la création de plus-value dépendent de moins en moins du nombre d'emplois, de plus en plus du rôle croissant des techniques et du taux de capitalisation. Or, seul un personnel spécialisé et un personnel d'encadrement, l'un et l'autre hautement qualifiés, peuvent pleinement exploiter le vaste potentiel que représentent les techniques. Pour cette raison, l'enseignement professionnel se situant en amont et la formation continue des personnels ont pris énormément d'importance, de manière à atteindre un degré inconnu autrefois. Si, jadis, dans le cadre de tâches exécutées sur le mode taylorien du travail à la chaîne et de gestes machinaux, une bonne formation professionnelle n'était guère nécessaire — il suffisait d'une brève initiation, d'une intelligence rapide, d'une exécution rapide du travail et d'absence d'esprit critique pour pouvoir supporter des conditions de travail le plus souvent mauvaises —, ces conditions ont changé du tout au tout⁽⁸³⁾. Au salarié est dévolue une grande part de responsabilité propre⁽⁸⁴⁾, et l'employeur exige de lui une bonne proportion de loyauté et d'adaptabilité ou de flexibilité vis-à-vis des objectifs entrepreneuriaux ou productifs qui ne cessent de changer de plus en plus vite. Les deux parties

sont exposées à la pression accrue de la concurrence et doivent contribuer à élaborer, à fabriquer ou à proposer, toujours plus rapidement et avec toujours plus d'efficacité, des produits et des versions de produits ou des offres de services nouveaux. Les hiérarchies ont tendance à s'écraser, et, dans le cadre de chaque structure hiérarchique, le rôle échu aux équipes, c'est-à-dire à la recherche, au développement et au conseil, l'emporte sur celui de la logique verticale.

Pour maintenir le flux continu de la production, et si possible sans pause, il n'est plus besoin, outre le personnel de surveillance, en nombre de toute façon réduit, que des équipes de réparation et d'entretien, lesquelles, de leur côté, sont formées par les sociétés de fournisseurs de matériel. Achat et crédit-bail des machines et des services s'effectuent conjointement. La garantie portant sur les pannes de production causées par le matériel est assurée par les mêmes sociétés que celles qui assument les services.

Les secteurs situés en amont et en aval de la production prennent de l'importance: en amont, recherche et développement, stylique et construction, programmation et conception, achat et commandes, formation et enseignement professionnels; en aval, marketing, relations publiques, publicité, assistance à la clientèle, services, fournitures et emballage prennent de plus en plus d'importance — là encore, nous voyons se dégager de nouveaux emplois, tandis que, dans la production proprement dite, il y a de moins en moins de main-d'œuvre encore occupée dans la société même chargée de la production (voir le point VII sur les prestations de services des entreprises).

Mais, de la même manière, ces secteurs d'amont et d'aval sont exposés au démembrement. Le «dégraissage» de la production, tel qu'on l'appelle, en est un aspect. On fonde des entreprises à portée de grosses unités de production afin d'ouvrir l'offre dans ces domaines d'activité. En règle générale, les conditions de travail qui y prévalent, les niveaux de rémunération, la sécurité de l'emploi et les horaires de travail laissent plus à désirer que dans les grosses entreprises où les syndicats et les conseils d'établissement ont du poids,

⁽⁸³⁾ Voir Heinz, W. R., dans le volume II.

⁽⁸⁴⁾ Voir Cedefop (1998): RR1, op. cit.

où les conventions tarifaires sont mieux contrôlées et le personnel autrement plus solidaire que dans les jeunes sociétés qui font leurs premières classes. En revanche, le travail proprement dit est souvent moins anonyme et plus attrayant parce que plus varié et plus exigeant. Il est possible de parvenir en peu de temps à l'échelon des grosses responsabilités et des salaires respectables. Les jeunes salariés peuvent, eux aussi, y assumer assez tôt des responsabilités relativement importantes et y gagner beaucoup d'argent. Ils doivent alors accepter de faire des heures supplémentaires, de consacrer parfois leur week-end à leur travail, de reprendre en permanence leur formation professionnelle, de se réadapter — et, occasionnellement, de renoncer à leurs congés.

En règle générale, les nouveaux emplois en amont et en aval de la production proprement dite et des services ainsi que ceux en petites et moyennes entreprises à la marge des grandes entreprises présupposent un niveau de qualification assez élevé. On n'y trouve quasiment pas d'emplois de routine. La flexibilité et une véritable adaptabilité, y compris la formation continue sans cesse recommencée, sont très recherchées. Celui qui ne tient pas le rythme est congédié ou mis en préretraite. Voilà du moins ce à quoi on a assisté ces dernières années.

Il est difficile de prédire si cette tendance va se maintenir, et dans quelles proportions, car la politique fiscale de dégrèvement du travail commence à faire sentir ses effets et la politique entrepreneuriale elle-même se modifie, et ce dans une situation où le coût de l'unité-salaire ne correspond presque plus à rien et où les revenus se découplent largement des heures de travail effectives. Les indices se multiplient, montrant que les salariés sont depuis peu de nouveau plus étroitement attachés à leur entreprise de façon à pouvoir les faire intervenir à bon escient, dans le contexte des nécessaires reconversion et renouvellement accélérés de la production, et à garder pour l'entreprise les qualifications acquises sur le tas par ses salariés et leur savoir provenant de l'expérience ainsi qu'à les fidéliser⁽⁸⁵⁾. Le savoir acquis au

sein de l'entreprise par les prestataires de services arrivés de l'extérieur ne profite en effet pas seulement à l'entreprise qui les commande, il est également mis à la disposition, et dans la même proportion, d'autres entreprises, d'où des problèmes de politique de la concurrence pour les entreprises commanditaires elles-mêmes.

À la lumière des nouveaux concepts de production, une nouvelle politique du personnel semble se dessiner, et ce dans une situation où, à la longue, l'achat ou le crédit-bail de prestations de service proches de la sphère productive dans les domaines en amont et en aval évoqués ci-dessus est plus coûteux que le versement de salaires à des employés et à des salariés de la maison. Dans ce contexte, les efforts consentis par les entreprises elles-mêmes en matière d'enseignement professionnel et de formation continue prennent de plus en plus d'importance, y compris sur le plan stratégique pour ce qui est de la consolidation de leurs succès et de leur survie dans les affrontements concurrentiels accrus sur le marché mondial. Toutefois, c'est à peine si une stratégie précise de la formation continue pleinement intégrée à l'entreprise a pu s'élaborer. On en est encore au stade de l'expérimentation, et il faut encore supporter des erreurs avant de trouver les solutions correctes⁽⁸⁶⁾.

Dans ce contexte, la question des qualifications, y compris de leur évaluation, validation et certification, se pose d'une nouvelle manière: de plus en plus, des entreprises jettent l'ancre dans des régions qui peuvent faire valoir une infrastructure d'enseignement et de formation professionnels de qualité au moins satisfaisante, et éventuellement excellente. La collaboration entre établissements d'enseignement professionnel et économie ou industrie locale, entre écoles et agents économiques aussi bien qu'entre établissements de formation continue et salariés, syndicats y compris, appelle de nouvelles dimensions. Les deux parties prennent conscience de leur interdépendance, ce qui peut favoriser de nouvelles passerelles entre les deux activités, travailler et apprendre, tout au long d'une vie de travail. Les entreprises se font sponsors, déta-

⁽⁸⁵⁾ Voir les éclaircissements apportés par les enquêtes consacrées à la *tacit knowledge*, les apprentissages dans Atwell e.a., volume II.

⁽⁸⁶⁾ Sur ce point, voir en particulier la contribution de B. Nyhan, volume II.

chent des enseignants et des formateurs dans des établissements d'enseignement et de formation professionnels, financent des chaires universitaires et subventionnent la recherche et le développement dans les universités.

Avec ou sans l'appui d'instances de l'État, on institue des centres de test et de certification liés aux forces vives de l'économie, pour aider à la sélection du personnel qualifié approprié. Bien ciblée, la formation continue des participants eux-mêmes, dans l'intérêt et eu égard aussi à leurs projets propres et respectifs, commence à en **valoir la peine** et, progressivement, à se **voir gratifiée** — par l'amélioration des perspectives de revenus et de carrière.

Scénarios qui, certes, dépeignent le plus souvent un temps encore à venir. Tout de même, dans les entreprises européennes de pointe, on est près d'y réfléchir sérieusement. Quelques expériences modèles sont en cours. Sous peu, on devrait s'y essayer sur le terrain, dans quelques entreprises, avec même valeur d'obligation pour toutes les parties concernées.

En résumé

L'autonomie croissante des salariés résultant de la modernisation de l'organisation du travail, la décentralisation des décisions, les témoignages de confiance, plus nombreux, accordés à chacun et l'individualisation croissante pré-supposent un nouveau cadre visant à produire et à préserver la cohésion: ce cadre, c'est la qualification et le développement de compétences, l'organisation qui suit un apprentissage, la formation continue interne à l'entreprise et le développement personnel, la liaison de l'apprentissage et du travail, que ce soit dans l'entreprise ou sur le plan transentrepreneurial, en collaboration avec des établissements de formation proches ou des instituts d'enseignement supérieur. La qualification et la compétence des salariés dans leur ensemble sont précisément, également dans le domaine du collectif — pour employer ce concept malheureusement discrédité — de plus en plus importantes, lorsqu'il s'agit d'assurer la survie de l'entreprise. Leur extension et leur constante adaptation aux défis évoluant sans cesse décident de la compétitivité des entreprises, grandes ou petites, tournées ou non vers l'exportation, qu'elles soient dans

le secteur primaire, secondaire ou tertiaire. Dans le sillage de cette modernisation, il incombe au salarié isolé ainsi qu'à tous les salariés dans leur ensemble une responsabilité jusqu'ici inconnue. C'est là le véritable changement de paradigme provoqué par les transformations structurelles. Beaucoup, toutefois, ne l'ont pas encore compris, et cela des deux côtés de l'industrie, c'est-à-dire du côté des organisations patronales et du côté des organisations salariales ou des syndicats.

XV. Profils professionnels et de formation porteurs d'avenir

Sur l'arrière-plan des tendances actuelles et de l'évolution ici décrite des exigences en matière de professions et de qualifications, il ne se pose pas seulement la question de leurs caractéristiques générales, telles que les exigences de technicité et de compétence, les catégories de savoir, le sens des contacts sociaux, les savoir-faire linguistiques et communicationnels ou des compétences de méthode, mais aussi la question de savoir si les outils et les instruments méthodiques et institutionnels suffisent à assurer la mise à jour et le renouvellement permanents des profils de profession et de formation professionnelle ou bien s'il faut emprunter de toutes autres voies. Dans la plupart des États membres, de tels instruments existent bel et bien, souvent, néanmoins, ils ne sont pas transparents ou alors ils sont formalisés de telle manière qu'ils ne sont pas nécessairement à la hauteur des exigences actuelles. Requièrent-ils une amélioration? Quelles tâches devraient-ils prendre en charge? Comment les résultats des institutions de recherche, d'études et de conseil correspondantes peuvent-ils être investis à moindre délai et avec plus d'efficacité dans les domaines politique et pratique des États membres?

Les compétences clés, les capacités extra-fonctionnelles, les capacités de transfert, les connaissances de terrain fonction du contexte (**connaissances tacites**) ne peuvent souvent être rendues plus opératoires; par la force des choses, elles demeurent des grandeurs relativement abstraites⁽⁸⁷⁾. On peut aussi définir la

⁽⁸⁷⁾ Pour ces notions, voir le glossaire, volume III.

plupart de ces compétences — nous les avons souvent évoquées — comme des **compétences personnelles**, traits de personnalité qui, certes, sans fondamentalement prendre la relève des anciennes vertus cardinales particulièrement demandées à une époque de taylorisme, telles que l'application, le goût du bon ordre et la ponctualité, n'en dérivent pas moins, de par le noyau même de ce qui fait leur valeur, dans le sens de catégories telles que la créativité, le sens de l'initiative, la capacité à communiquer et le sens des contacts sociaux, catégories qui émergent à côté des attributs de compétence du professionnel, **compétences techniques**, et mobilisent de plus en plus l'attention. Enfin et surtout, certaines qualifications complémentaires sont bien souvent demandées, par exemple des connaissances ad hoc en langues étrangères, une expérience de l'étranger et des études complémentaires (sciences économiques pour ce qui est des techniciens, électronique et informatique pour ce qui est des serruriers-mécaniciens, etc.).

À la suite des progrès réalisés par la recherche sur les questions de marché du travail et de filière professionnelle, d'enseignement et de formation professionnels et grâce au savoir objectivable et à l'expérience accumulée par les gens dans leurs métiers et dans leurs domaines respectifs, il y a une foule d'informations et de connaissances disponibles sur le niveau et l'évolution des exigences en matière de métier et d'enseignement ou de formation professionnel, et ce dans les divers domaines d'activité. Ce savoir d'expert est aussi accumulé dans la plupart des pays de manière plus ou moins régulière et systématique, mis à profit pour les décideurs de l'enseignement et de la formation professionnels⁽⁸⁸⁾. Malheureusement, ce n'est le plus souvent qu'une pratique sporadique, dans un style pas toujours très professionnel — et surtout: les résultats sont rarement disponibles au bon endroit, au bon moment. Entre la recherche et les experts, d'une part, la politique et la pratique, d'autre part, le transfert ne fonctionne pas toujours, et la faille qui sépare la théorie de la pratique semble parfois infranchissable. Dans la

formation professionnelle justement, la recherche est souvent guidée par l'intérêt, orientée par un souci d'application pratique, et elle mise sur des résultats de court terme. Le plus souvent, la recherche méthodologique et fondamentale ne vise pas assez loin. La multiplicité des disciplines qui se bousculent dans ce domaine et les conjonctures affectant certains questionnements témoignent des difficultés de développement d'une culture de la recherche portant sur la formation professionnelle et la professionnalisation de la recherche. Or, au regard d'une telle évolution, de la complexité croissante et des changements constants que connaissent les contextes, il y a urgence en la matière; c'est une culture dans le cadre de laquelle la formation professionnelle s'insère tel un facteur économique, culturel et social de plus en plus déterminant.

L'observation et l'analyse continues de tendances dans le développement des professions et des qualifications, d'exigences qui se modifient de plus en plus vite en matière d'enseignement et de formation professionnels, cela pour prévoir et pour anticiper, occupent une place grandissante, pour pouvoir réaliser les nécessaires adaptation et renouvellement continus des offres et des systèmes d'enseignement et de formation professionnels dans les États membres, dans l'UE et en Europe dans son ensemble.

À la lumière de l'évolution en cours vers une société de l'information, de la communication et du savoir, au regard du processus d'internationalisation, les efforts entrepris, les approches, les méthodes et les institutions suffisent-ils? Dans la négative, comment devrait-on et pourrait-on réaménager ou renouveler ces instruments?

La nécessité accrue de préparer le terrain de manière plus efficace à des innovations, de les traduire plus vite en procédés et de les évaluer, l'urgence qu'il y a à accompagner et, le cas échéant, à accélérer les transformations pour ce qui est de l'emploi et de l'enseignement aussi bien que de la formation professionnels rendent centrale la question de savoir selon quelles méthodes, avec quels outils ou institutions on doit en permanence enquêter sur de telles tendances et les évaluer, à quel

⁽⁸⁸⁾ Sur ce point, voir en particulier la contribution de Kirsch et de Verdier, volume II.

rythme, dans quelle continuité et selon quelles méthodes il convient de les mettre en œuvre et finalement de quels effets sur les domaines politique et pratique il convient, dans l'idéal, de les doter.

Pour l'essentiel, on peut distinguer quatre niveaux différents dans les analyses de qualification et de fonction.

1. Enquête sur les besoins en qualifications spécifiques aux emplois (analyse des besoins de qualifications) sur le plan des **entreprises** mêmes, et ce moyennant des interviews menées dans les entreprises: entrepreneurs, dirigeants, conseils d'établissement et salariés (personnel qualifié) sont interrogés en entretien direct, les séquences du travail dans l'entreprise ou les analyses des emplois ou de fonction étant rapportées aux qualifications réunies sur place ou par rapport aux qualifications souhaitables. C'est là une approche plutôt technocratique, misant sur des compétences en grande partie professionnelles. En règle générale, les entreprises s'en servent pour élaborer la politique d'embauche et de promotion du personnel. En outre, on peut évaluer d'importantes évolutions techniques dans leurs conséquences sur les conditions de travail et l'organisation du travail, d'une part, et les programmes d'enseignement et de formation professionnels relatifs à l'entreprise, d'autre part. Ce niveau d'investigation portant sur les besoins est pour l'essentiel un champ réservé aux experts en sociologie industrielle et aux conseils en gestion⁽⁸⁹⁾.

2. Enquête sur des professions ou sur des champs d'activité strictement circonscrits, pour telle ou telle catégorie professionnelle, par exemple les industries du bois, du verre, les imprimeurs et les éditeurs, autrement dit pour des secteurs et des champs professionnels aisément délimitables. Des spécialistes de caractère très différent, ingénieurs ou experts en sciences économiques, sont à l'œuvre, car cette activité présuppose une connaissance intime de la spécialité et des exi-

gences en matière de professions, aussi bien que, en perspective historique, la connaissance du développement des techniques par profession et par branche. Outre des questions dans la spécialité, les questions de démarcation réciproque des professions et des activités professionnelles, selon des frontières héritées de l'histoire de la culture et de logiques de corporation, jouent ici un rôle. Ces investigations présentent une dimension aussi bien technique que sociohistorique et de politique économique ou professionnelle.

3. Analyses comparées de qualification et en coupe pour l'ensemble des professions et des catégories professionnelles ou analyses de qualification en ce qui concerne un secteur ou une branche, à l'échelle de régions ou d'États membres tout entiers dans lesquels, par vue en coupe de tous les types de professions et d'emplois ou encore des entreprises, on recense les attributs caractéristiques de toute une profession ou de tout un champ d'activité, et ce dans toutes ses facettes: traits de la spécialité, traits généraux et traits spécifiques aux personnes, exigences de qualification supplémentaires, etc. Il s'agit là de dégager des recoupements entre champs d'activité des professions représentées, les permutations entre eux ou la possibilité de telles substitutions, leurs rapports de coopération et, au cas par cas, leurs relations spécifiques respectives de dépendance, de même que pour les catégories citées dans le paragraphe ci-dessus. C'est un champ où, de préférence, les théoriciens de l'enseignement, de l'économie et en sciences sociales sont à l'œuvre, s'appuyant sur des approches sociologiques ou systémiques ou aussi sur des catégories sociopsychologiques. Ces enquêtes nourrissent l'élaboration de nouveaux programmes d'enseignement et de formation professionnels ou de formation continue en ce qui concerne les branches ou au niveau des régions pour des systèmes entiers ou des segments de systèmes de l'enseignement professionnel, visant à les adapter aux défis et à leurs mutations, sous les angles technique, social et culturel.

4. Analyses de qualification en ce qui concerne l'ensemble de la société et en macro-échelle: ces analyses tentent de faire ressortir des tendances dans l'évolution de l'offre et de

⁽⁸⁹⁾ Voir les critiques de Konrad sur les analyses fonctionnelles utilisées au Royaume-Uni pour déterminer les qualifications professionnelles (volume II).

la demande par profession et qualifications, au niveau national et surtout aux niveaux européen et/ou international, de prévoir cette évolution et/ou d'élaborer divers scénarios ou stratégies pour des évolutions autres. L'intérêt se concentre sur l'évolution de l'économie et de l'emploi du pays ou de l'espace économique concerné et sur la question de savoir si et dans quelle mesure la société considérée est apte à la concurrence, si elle a laissé passer des possibilités de développement ou si, dans certains domaines, elle ne montre pas un handicap en termes de modernité. Pour la politique des États membres et de l'UE dans son ensemble, la portée de telles enquêtes, à notre époque d'internationalisation et de concurrence accrue, ne fait que s'amplifier⁽⁹⁰⁾. Tandis que, naguère, lorsque les systèmes d'enseignement et de formation professionnels ne connaissaient guère de changements, elles n'avaient que rarement de retombées concrètes et pratiques, comme c'était le cas, à mon avis, dans les vingt dernières années de l'UE, la **conjoncture**, en ce moment, semble redevenir favorable à des enquêtes élargies de ce genre sur les qualifications, enquêtes relatives à des économies entières et pratiquées également en coupe. Les défis actuels sont pour les États membres l'occasion d'observer plus attentivement ce qui se passe au-delà de leurs bornes propres, comme c'était régulièrement le cas, à intervalles périodiques, quand s'annonçaient des bouleversements. On voit de plus en plus rarement de ces enquêtes indifférentes à l'autre côté de la frontière et à la dimension comparative ou européenne. C'est un champ où les politologues, les théoriciens de l'économie de l'enseignement et les spécialistes des phénomènes de marché, qui mesurent les effets de certaines mesures sur des catégories cibles, des branches et des professions, à la lumière des défis technologiques, sociaux et culturels, aident à élaborer de nouveaux trains de mesures et participent au travail de modification des systèmes dans l'enseignement et la formation professionnels, y compris la formation continue. Ici, par la force des choses, les rapports portant sur le concret des exigences res-

tent relativement abstraits. En règle générale, il y a lieu de les compléter ou de les mettre en rapport avec des analyses comme on les a évoquées aux points 2 et 3.

Même si, dans de plus en plus d'États membres, des instruments tels que les instituts de recherche et de développement, les institutions travaillant dans le conseil et l'information sur le plan sectoriel et au niveau régional, etc., ont connu un développement, il n'est cependant pas toujours garanti que les résultats de leurs efforts apparaissent aussi dans les domaines politique et pratique. Le fossé entre la théorie et la pratique, entre les experts et les praticiens de la formation professionnelle, entre les chercheurs et les utilisateurs est encore considérable et doit être comblé de façon urgente si l'on veut accélérer et rendre effectif le processus d'innovation⁽⁹¹⁾.

Les hommes politiques et les praticiens cherchent, souvent de manière désespérée, des indications claires et des conseils concrets afin de faire avancer les choses. Les instituts chargés d'études arrivent malheureusement souvent trop tard ou bien leurs résultats ne sont pas assez concrets. Ils n'incluent que rarement les utilisateurs de leurs résultats dans leur construction d'hypothèses et leur donnent à peine une chance de commenter et d'évaluer le travail accompli avant la fin de ce dernier. Le développement d'une culture et d'un ordre du jour de la recherche en formation professionnelle authentiques reste encore à accomplir⁽⁹²⁾.

Bien que beaucoup d'argent sorti de la poche des commanditaires provienne aussi des fonds européens, et d'eux précisément, les méthodes appliquées dans les enquêtes et leurs conclusions manquent parfois de fondements solides, ce qui est dû au manque d'expérience et de compétences de bien des experts comme au manque de continuité dans la recherche institutionnalisée. Dans la recherche portant sur l'enseignement professionnel,

⁽⁹⁰⁾ Voir van Wieringen, volume II, au sujet de la méthode du scénario.

⁽⁹¹⁾ Voir l'enquête de Hansen e.a. au sujet de l'effet des études sur le développement des professions dans le cadre du réseau Ciretoq.

⁽⁹²⁾ Voir les contributions de Kuhn et de Schulte ainsi que de Ant et de Kintzelé dans le volume II.

les liens avec la recherche fondamentale et la recherche universitaire ne sont pas toujours assurés; l'intervention de «consultants» d'origine et de qualité douteuses est la règle plutôt que l'exception. La continuité et le professionnalisme ne s'inventent pas sur le tas. C'est un point sur lequel il y a encore beaucoup à faire pour doter la recherche sur l'enseignement professionnel de meilleures prémisses et pour donner plus d'efficacité à l'activité de conseil dans le domaine politique, et ce à tous les niveaux que nous avons évoqués et pour ainsi dire dans tous les États membres.

Font défaut une institution, chargée de la coordination, de subventions à la recherche, ou, à l'échelle nationale, un institut de recherche sur l'enseignement professionnel et une structure décentralisée de sites de recherche d'ancrage régional et sectoriel, pour pouvoir recueillir et centraliser les informations ou le savoir et les connaissances spécialisées, les exploiter et les diffuser, de façon à pouvoir faire circuler **du haut vers le bas** aussi bien que **du bas vers le haut** les connaissances ainsi acquises, et ce en synchronie, de manière transparente et continue.

Cette structure décentralisée devrait afficher une dimension spécifiquement sectorielle aussi bien que spécifiquement régionale. Dans les deux structures, celles centralisées et celles décentralisées, les services publics compétents et les ministères ainsi que les instances régionales de l'administration de l'enseignement professionnel et du travail devraient être représentés, de même que les organisations des partenaires sociaux et leurs organisations sectorielles ou les associations professionnelles et les syndicats. De surcroît, les experts, les enseignants et les formateurs, les inspecteurs et les spécialistes de l'orientation professionnelle devraient être associés à la définition des missions et à l'exploitation ou à la diffusion des enquêtes. Il conviendrait de mettre les produits de ces institutions à la disposition d'une plus large fraction de l'opinion publique ou du moins du public des experts.

Ces instruments et ces mécanismes d'enquête devraient aboutir essentiellement à la définition d'un prototype de profil ou à plusieurs propositions de remplacement de futurs profils de profession et de formation profession-

nelle — c'est-à-dire à la description de l'essentiel des exigences en matière de profession et de formation, en s'appuyant sur les connaissances et les besoins actuels et sur les prévisibles connaissances et besoins socio-économiques, et ce au cas par cas sur les arrière-plans régional⁽⁹³⁾ et sectoriel.

En se concentrant sur les compétences techniques et professionnelles — c'est-à-dire les connaissances, les dextérités et, le cas échéant, les traits de personnalité essentiels, exprimés pour un domaine de tâches déterminé, clairement circonscrit et en termes de capacités⁽⁹⁴⁾ —, une telle description devrait comprendre les éléments énoncés ci-dessous.

Description des profils professionnels ou de formation professionnelle proposés par le Cedefop

- a) Description générale du domaine de tâches
- b) Description des cadres socio-économique et sectoriel dans lesquels s'insère le profil
- c) Paramètres spécifiques à la pratique de la profession en cause: par exemple présupposés en matière de législation, de législation sur la protection de la main-d'œuvre et/ou présupposés écologiques
- d) Énumération des connaissances, des savoir-faire et, le cas échéant, des traits de personnalité (compétences) qui sont principalement requis pour l'exécution des tâches
- e) Exigences physiques et intellectuelles particulières
- f) Recoupements ou liens avec d'autres domaines professionnels ou d'autres domaines d'activité, possibilités de permutation avec, entre autres, d'autres professions ou profils professionnels
- g) Cours typiques et perspectives professionnelles prévisibles

De même, sous forme d'une préformation et/ou attestation et/ou certification précise et/ou d'une

⁽⁹³⁾ Par la notion de «région», on entend ici un concept générique désignant des unités administratives géopolitiques; en fonction des présupposés institutionnels, il peut s'agir du niveau subnational, national ou supranational (européen).

⁽⁹⁴⁾ Le «savoir-faire», ou *skill*; voir aussi le glossaire dans le volume III.

pratique ou d'une expérience professionnelle, il faudrait décrire les voies d'accès courantes menant, dans les régions et les États concernés, à cette activité professionnelle.

Un très grand nombre d'acteurs devraient être associés à la confection de tels profils professionnels et profils de formation. Sur la base de consignes claires données par la classe politique et les partenaires sociaux, des hommes de l'art et des théoriciens de ces champs ainsi que des experts venant de la pratique professionnelle devraient dresser un inventaire et construire le ou les prototype(s) de profil. Puis, des délégués des unions professionnelles et des associations d'employeurs, d'une part, et des chambres ou des syndicats compétents, d'autre part, devraient prendre part à leurs discussions et résolutions avant que, du côté de la puissance publique, on ne déclare ces profils comme ayant force obligatoire pour tous et qu'on n'arrête les décrets adéquats et autres réglementations. C'est là un point où il est particulièrement important de créer un équilibre des forces, et ce en garantissant la transparence des procédures entre experts et administration, d'une part, délégués des associations professionnelles, d'autre part, plus fortement animés par leurs intérêts propres.

À cet effet, beaucoup d'États membres ont instauré des organisations spécifiques de recherche et de développement, au titre de services subordonnés au ministère compétent, que ce soit sur le plan interprofessionnel ou celui de catégories professionnelles ou de branches. Certaines unions ou associations professionnelles ou organisations par branches ou par régions ont instauré leurs propres équipes de développement, fondations ou instituts où participent des représentants des salariés ou des syndicats sous la forme d'associations d'utilité publique ou d'entreprises sous le régime de droit privé avec ou sans subventions de l'État. Mais une infrastructure de ce type ne se trouve pas dans tous les États de l'UE ni dans toutes les branches et à tous les échelons de la formation professionnelle. D'où la grande urgence: c'est d'actes dont on a besoin.

Quelle que soit la nécessité d'un accord en profondeur entre experts et associations pro-

fessionnelles, c'est à la classe politique et à son appareil administratif de se prononcer sur la déclaration de validité obligatoire et générale, sur l'étendue des obligations et sur le domaine d'application de tels profils. À eux de faire valoir les intérêts généraux de la société et d'éviter autant que faire se peut l'immixtion d'intérêts particuliers.

Dans toutes les régions de l'UE et dans tous les États membres reste à donner plus d'efficacité et à accélérer les travaux des acteurs sociaux, leurs potentiels d'action et leur pertinence politique, à les rendre plus transparents pour toutes les parties concernées et à les inscrire plus rapidement dans la pratique de la formation initiale et surtout de la formation continue. On aborde dans le volume II les expériences plus récentes menées dans trois pays, l'Allemagne, la France et le Royaume-Uni, dans les domaines de la préparation et de l'application de nouvelles ordonnances sur les professions et la formation professionnelle⁽⁹⁵⁾. Dans ce volume, portant sur la comparaison, établie par eux, des usages établis en Allemagne et en France, la contribution de Kirsch et de Verdier est particulièrement révélatrice.

Les deux méthodes d'approche ont chacune leurs lacunes: de caractère plutôt **néocorporatiste**, l'approche allemande, où, en règle générale, les associations et les partenaires sociaux s'accordent (**doivent** s'accorder) avant que les instances politiques et l'administration ne décrètent les normes adéquates; de caractère plutôt **technocratique**, l'approche française, où dominent experts et hauts fonctionnaires et où les organisations professionnelles sont sans doute consultées mais pas forcément associées au processus de décision.

Abstraction faite de l'approche en vigueur au Royaume-Uni, approche dont les lacunes, au regard des défis à l'ordre du jour, sont apparues tout récemment⁽⁹⁶⁾, les lacunes de l'ap-

⁽⁹⁵⁾ Voir les contributions de Konrad, d'une part, ainsi que de Kirsch et de Verdier, d'autre part, dans le volume II.

⁽⁹⁶⁾ Voir John Konrad (volume II) pour qui l'approche britannique, dans sa définition des «**national qualifications**» est trop mécanique, trop limitée à des aspects purement professionnels, et par là «défectueuse». Cette approche est actuellement révisée.

proche allemande tiennent à ce que, malgré la visible pression dont les négociations font l'objet, on ne peut pas toujours s'accorder et que, assez souvent, on ne s'accorde donc pas, ou du bout des lèvres seulement. En France, les lacunes tiennent, semble-t-il, à ce que, du côté des instances politiques et de l'administration, prédomine plutôt une sorte d'activisme, sans que soit changé grand-chose de fondamental dans la pratique de l'enseignement et de la formation professionnels car les organisations professionnelles et les entreprises contrecarrent fréquemment l'intervention de l'administration du fait que, dans leur politique du personnel et dans l'organisation du travail de l'entreprise, elles ne tiennent guère compte des nouveaux profils professionnels et de formation professionnelle qui ont fait l'objet d'une réglementation⁽⁹⁷⁾.

Il est probable que la solution consiste, on l'a évoqué ci-dessus, à augmenter l'efficacité de ces mécanismes et de ces institutions, à les rendre plus transparents et, à moyen et long termes, à donner plus de solidité à leurs méthodes de travail, sur des fondements d'expérience professionnelle et de connaissances scientifiques et sur la base d'une franche mise à parité des intérêts en présence. Un système hybride qui chercherait le moyen terme entre le système allemand et le système français pourrait être la solution la plus appropriée pour l'Europe, les États membres et les régions ou les branches. Mais, dans ce cas chaque pays, chaque région et chaque branche aurait à faire valoir raisonnablement ses conditions spécifiques de départ, dues à l'histoire et à la politique professionnelle. Il y a lieu, en l'occurrence, de prévenir les dangers de l'action poussive, de l'activisme technocratique et de la ruée de représentants d'intérêts particuliers aussi bien que ceux de l'excessive proximité par rapport à la pratique sur le terrain, qui débitent force sornettes sans concepts de bonne portance dans le moyen terme — du point de vue de la science **et** de l'action politique.

L'adaptation et l'amélioration des méthodes et des instruments destinés à l'analyse et à l'évaluation continue des exigences en matière de

profession et de formation sont en cours, en ce moment, à tous les niveaux: local, régional, sectoriel et national ou européen; cela, bien sûr, à des degrés divers d'abstraction. Par ce biais, les acteurs, les décideurs et les hommes de terrain doivent être informés, conseillés et, le cas échéant, orientés, avec pour objectif de pouvoir prendre leurs décisions sur le fondement le plus large possible, dans toute leur profondeur et selon des critères de spécialiste et d'homme de science.

Les profils professionnels et de formation professionnelle changent certes de plus en plus rapidement, mais les enseignants et les formateurs, les parents, les élèves, les apprentis, les étudiants, les conseillers d'orientation et les agences pour l'emploi ont besoin d'indications et de grandeurs de référence relativement stables sur des tendances sûres et sur les descriptions de profils professionnels et de formation professionnelle en résultant. Leur activité n'apporte des résultats qu'à moyen et long termes, en raison de la durée des phases de formation et de formation professionnelle; c'est pourquoi ils ont besoin de documents de référence, valables pour un certain temps, et qui ne deviennent pas obsolètes à des intervalles de plus en plus courts.

Cependant, les instruments — et, le cas échéant, les mécanismes — d'enquête doivent accompagner durablement le processus de renouvellement des programmes ainsi que des contenus de formation. Ils devraient rendre possible un système de surveillance qui serait en mesure de donner des signaux aux acteurs dans leur contexte respectif, pour savoir si et quand ceux-ci devraient réagir et qui les soutiendrait dans leurs décisions quotidiennes relatives à la nature et aux motifs de leur formation professionnelle.

Ainsi, une professionnalisation et une institutionnalisation renforcées de l'enseignement professionnel, de la recherche consacrée au marché du travail et aux professions — et ce dans tous les États membres — sont un paramètre essentiel. L'enseignement supérieur (universités et écoles professionnelles supérieures) doivent se consacrer plus que cela n'a été le cas jusqu'à aujourd'hui à la recherche sur l'enseignement professionnel et la forma-

⁽⁹⁷⁾ Voir Kirsch et Verdier, volume II.

tion continue. Il reste à modeler avec plus d'ambitions la formation professionnelle des maîtres et la formation continue des enseignants et des formateurs de l'enseignement professionnel et de la formation continue ainsi qu'à les doter de fondements scientifiques autonomes. Objectifs qui n'interpellent pas seulement la recherche

appliquée; bien au contraire, de manière à consolider à moyen et long termes et à mettre à jour les acquis, il convient de renforcer aussi la recherche (fondamentale) sur la formation professionnelle, en tenant compte des sciences de l'éducation, des sciences économiques, des sciences sociales et des sciences politiques⁽⁹⁸⁾.

⁽⁹⁸⁾ Voir Grollmann, Philipp, et Sellin, Burkart, «Zum Stand der (Vergleichenden) Berufsbildungsforschung in der Europäischen Union» [«État actuel de la recherche (comparée) sur l'enseignement professionnel dans l'Union européenne»], dans Cedefop, DIPF (1999), «**Vergleichende Berufsbildungsforschung in Europa, Ansätze, Politikbezüge, Innovationstransfer**» [«La recherche comparée sur l'enseignement professionnel en Europe, méthodes d'approche, coefficients politiques, transferts d'innovation»] (en préparation).

Synthèse des conclusions et des recommandations les plus importantes ⁽¹⁾

1. Exigences en matière de formation et de qualification face aux tendances démographiques prévisibles

Étant donné les tendances démographiques à long terme dans l'Union européenne, l'évolution de la population, telle qu'elle a été décrite avec une assez grande vraisemblance au chapitre I, devrait à l'avenir avoir des répercussions plus importantes encore qu'aujourd'hui sur la participation de l'enseignement et de la formation professionnels ainsi que sur leurs structures. L'attention devrait continuer à se déplacer de la formation initiale dispensée dans le cadre de l'enseignement scolaire général à la formation professionnelle des jeunes adultes ainsi qu'à la formation continue des actifs plus âgés, c'est-à-dire à la formation professionnelle des adultes et à la formation continue générale, et cela aussi bien pour la population active que pour la population dans son ensemble.

La capacité d'une société en matière de concurrence, d'innovation et d'adaptation résulte essentiellement d'un équilibre, au sein de la pyramide des âges, entre ceux qui sont en mesure d'exercer une activité et ceux qui ne le sont pas, entre les actifs et les non-actifs. Ce n'est pas seulement le financement des assurances sociales et des régimes de retraite qui en dépend, mais également la transmission de savoir-faire, de connaissances et de compétences entre les générations ainsi que le renouvellement et le développement de ces derniers, effectués nécessairement à un rythme de plus en plus rapide. Le vieillissement prévisible pourrait, à moyen terme, avoir des répercussions négatives sur la compétitivité de l'Europe si l'accès à l'apprentissage et à l'enseignement tout au long de la vie n'est pas davantage étendu à des portions de population plus âgées.

Dans ce contexte, ce ne sont pas seulement les transformations structurelles, maintes fois citées, de la technique et du monde du travail qui réclament un apprentissage tout au long de la vie, mais également l'évolution démographique, l'allongement de l'espérance de vie et de la vie active, qui, au cours de la vie professionnelle, exigent un recyclage et une réorientation de tranches sans cesse croissantes de la population active et qui conduisent les institutions de la société à renouveler leurs offres en matière d'enseignement, d'apprentissage et de formation professionnelle, y compris les formes de transmission du savoir.

2. Tendances relatives à la participation des jeunes à l'enseignement et à la formation professionnels

Le rapport entre niveaux élevés de formation et de qualification et taux et perspectives d'emploi, rapport qui, comme il apparaîtra ci-dessous, peut être tout à fait confirmé en ce qui concerne l'ensemble de la population active, est d'autant plus marqué pour les jeunes de moins de 25 ans. Dans de nombreux pays, leurs perspectives d'emploi ne sont pas meilleures que celles des jeunes quittant tôt l'école et même, parfois, que celles des diplômés de l'enseignement supérieur, malgré l'acquisition de diplômes correspondant au second cycle de l'enseignement secondaire, qu'il s'agisse de qualifications formelles de type général ou de type technique et professionnel. En chiffres absolus, du fait de l'augmentation, par le passé, des taux de fréquentation scolaire, ils représentent dans un nombre croissant d'États membres la proportion la plus importante parmi les jeunes au chômage.

Le manque important et persistant de qualifications et la demande croissante de main-d'œuvre aux qualifications solides dans de nombreux champs d'activité ne signifient cependant en aucun cas qu'un investissement dans le second cycle de l'enseignement se-

⁽¹⁾ Les sources citées dans la partie principale de ce volume ne sont pas ici de nouveau citées pour leur permettre une meilleure lecture; voir à ce sujet les passages correspondants dans les différents points.

conculaire est inutile. Celui-ci est «utile», non seulement pour les perspectives et la garantie d'emploi mais aussi pour la carrière et le niveau de revenus. La situation actuelle renvoie plutôt aux grands problèmes des pays fortement industrialisés face à l'avenir du travail salarié, aux conditions de travail et à son organisation, en général, et aux problèmes ayant trait à l'insertion des jeunes dans la vie adulte et professionnelle face aux incertitudes et aux problèmes d'orientation qui se posent à une époque d'internationalisation, de transformation technique et économique, en particulier.

3. Niveau de formation ou de qualification et taux d'emploi des plus âgés

La qualification et le niveau de formation restent un indicateur important de l'aptitude à l'emploi jusqu'à un âge avancé. De plus, les employeurs semblent de préférence mettre en préretraite ou même licencier des salariés moins qualifiés et y inciter beaucoup moins les salariés aux qualifications plus élevées. Une des causes en serait que les salariés mieux qualifiés sont plus flexibles, plus aptes à s'adapter, à continuer à se former à temps et de manière autonome et sont mieux à même de rester à la pointe dans leur domaine. Cette attitude est en outre également confirmée par des études sur la formation continue des salariés dans l'entreprise, faites par exemple par Eurostat en 1991. Les salariés mieux qualifiés utilisent beaucoup plus fréquemment les possibilités de formation continue que les salariés moins qualifiés. Bien sûr, il se peut que la participation des plus qualifiés soit favorisée par les offres et la nature de leur emploi. Jusqu'ici, l'organisation et les conditions de travail des salariés moins qualifiés leur permettent à peine de prendre part à la formation continue pendant leur temps de travail. Pour les salariés de plus de 50 ans faisant partie de la main-d'œuvre, les offres de qualification adaptées à leur préformation ainsi qu'à leur expérience professionnelle et de la vie doivent encore être mises en place. Pour ce groupe cible, il faut développer de toute urgence de nouvelles méthodes d'enseignement et d'apprentissage, si l'on veut vraiment maintenir leur aptitude à l'emploi jusqu'à l'âge officiel de la retraite, fixé en règle générale à 65 ans. Les

formes de travail à temps partiel, en liaison avec la formation continue et les nouvelles formes liant travail et apprentissage en alternance, peuvent être aussi bien adaptées pour ces classes d'âge que pour des jeunes âgés de 15 à 25 ans.

4. Les femmes et la formation professionnelle

Il faut s'attendre à une poursuite de la stabilisation et de l'extension de l'activité féminine ainsi qu'à un renforcement de leur participation en matière de formation, et en particulier de formation professionnelle et de formation supérieure, y compris technique et liée aux sciences de la nature. À moyen terme, les femmes devraient égaler les proportions d'hommes dans ces domaines, comme c'est déjà le cas, actuellement, dans l'enseignement de second cycle et l'enseignement supérieur.

Des changements de fond et d'ordre structurel dans l'offre en matière de formation professionnelle et de formation continue de même que l'intégration, qui s'amplifie actuellement, des formations générale et professionnelle à tous les niveaux de l'enseignement de second cycle devraient soutenir cette tendance. De nouveaux profils professionnels se constitueront, et il en résultera de nouveaux contenus et de nouvelles méthodes de formation qui seront plus attractifs, également, pour les femmes. Le nombre des professions et des champs d'activité dominés par les hommes devrait continuer à diminuer.

5. L'emploi et la formation professionnelle des personnes peu qualifiées dans l'Union européenne

Étant donné que l'offre de main-d'œuvre spécialisée formée sur les plans industriel, manuel et artisanal a diminué de manière fortement inattendue, des pénuries apparaissent de nouveau; la demande croît également — conditionnée, il est vrai, davantage par les éléments conjoncturels que par les éléments structurels — et ne peut être satisfaite. C'est pour cette raison que des étrangers ayant les qualifications correspondantes, même issus de

pays du tiers-monde, continuent à avoir de très bonnes chances de trouver un emploi. Cela est d'autant plus valable pour la main-d'œuvre spécialisée et le personnel d'encadrement travaillant, par exemple, dans les sciences de l'ingénierie, et en particulier dans la construction de machines, l'informatique, l'électronique et l'électrotechnique. Certains voient déjà un danger pour l'industrie européenne. On ne peut donc éviter de développer, sur le plan quantitatif, les offres correspondantes concernant l'enseignement et la formation professionnels et de continuer à les améliorer sur le plan qualitatif.

On peut affirmer pour conclure: plus encore qu'il y a quelques années, l'organisation moderne du travail accompagnée d'une productivité et d'une flexibilité élevées ainsi qu'une grande capacité d'adaptation et d'innovation dépendent de nos jours des qualifications élevées d'une main-d'œuvre spécialisée et de cadres cherchant à maintenir et à augmenter leur compétitivité. Le travail de groupe, la souveraineté en matière de temps de travail, les formes flexibles d'organisation du travail présupposent des salariés pouvant eux-mêmes concevoir et organiser, étant en mesure de continuer sans cesse à se former tout en augmentant et en élargissant leur potentiel créatif. Les concepts modernes de service et de production ne sont pas concevables sans collaborateur capable d'autonomie de pensée et d'action. Le travailleur ou l'employé effectuant une tâche parcellaire et répétitive, marqué par une division rigide du travail, est en voie de disparition.

L'enseignement et la formation professionnels ne concernent cependant pas toutes les personnes actives ayant un manque de qualification. La création d'emplois à bas salaires pour ceux qui recherchent un travail et qui ont peu de qualifications, dans les nouveaux domaines, à forte intensité de travail, de la production de biens et de l'offre de services, reste nécessaire. Dans l'agriculture et l'artisanat, les méthodes de production économiques et proches de la nature semblent (de nouveau) utilisées afin de prévenir les effets nocifs pour l'environnement. Elles ont une plus forte intensité de travail, mais sont également en partie plus coûteuses que d'autres méthodes hautement

développées sur le plan industriel, telles que celles qui existent actuellement dans l'agriculture et, de plus en plus, dans l'industrie du bâtiment, à forte intensité de travail.

Le chômage de masse, relativement bien amorti sur le plan social dans l'Europe de ces dernières années, ne devrait cependant rien représenter par rapport à celui qui se dessine en Asie orientale. L'Europe, vu les conditions générales liées à la démographie et aux qualifications, a la chance de pouvoir maîtriser la crise de l'emploi à brève échéance. D'autres régions du monde, y compris même les États-Unis et le Japon, ont probablement encore devant elles la résolution de leurs problèmes structurels. Elles commencent seulement à les reconnaître et devraient avoir besoin d'un bon nombre d'années avant de les maîtriser dans tous leurs aspects sur le plan structurel.

6. Les tendances concernant l'emploi et le développement du marché du travail dans l'Union économique et monétaire

Si l'on souhaite favoriser de semblables standards de qualification liés à la préservation de standards sociaux déterminés, la question se pose de savoir si et dans quelle mesure les traitements et salaires, et en particulier les augmentations de salaire, pourraient et devraient être davantage liés à la qualification des salariés, plus que cela n'a été le cas jusqu'ici dans la plupart des pays, et de quelle façon cette qualification peut être mesurée et comment on peut faire valoir celle-ci. Par ce moyen, la force d'innovation de l'économie et de la société se renforcerait, accompagnée du maintien et de l'extension de la compétitivité, actuellement déjà élevée. Surtout, les personnes peu qualifiées et les salariés et salariées plus âgés seraient par là incités à continuer constamment à se former.

Avec l'Union économique et monétaire, une amélioration des perspectives de croissance devrait voir le jour, mais sans impliquer nécessairement une extension de l'emploi. La recherche d'une croissance durable en Europe favorisant en même temps l'emploi, et d'une synthèse politique correspondante, est pour le moment en cours. Selon les décideurs,

il faut y inclure, de manière croissante, la préservation et l'extension du niveau de qualification de la population active, accompagnées d'une politique salariale adaptée et d'une politique d'investissements plus courageuse, ne scrutant pas vers les subventions, accompagnée des mesures monétaires et fiscales correspondantes. Selon eux, il faut maintenir et améliorer son aptitude à l'emploi par une réforme globale, en particulier, des systèmes d'enseignement et de formation professionnels. Il faut, toujours d'après eux, encourager l'introduction de nouvelles technologies et le renouvellement du savoir, moderniser les systèmes de l'emploi et améliorer les conditions de travail. D'après l'Agenda 2000, il faut également inclure les programmes et les mesures d'encouragement correspondants de l'UE, pays d'Europe centrale et orientale y compris, l'extension des réseaux transeuropéens en matière de recherche, de formation et de formation professionnelle, l'introduction de techniques à forte intensité de travail et respectueuses de l'environnement ainsi que, en particulier, des mesures visant à soutenir la création et la compétitivité des petites et moyennes entreprises.

7. Le développement des professions et de l'emploi dans le secteur tertiaire

La création de nouvelles possibilités d'emploi dans ce secteur est très hétérogène; des sous-secteurs en expansion coexistent avec d'autres qui sont en recul. Ces dernières années, il y a eu une extension substantielle des services locaux et communaux touchant aux domaines sociaux, aux services de santé et d'éducation, au domaine des services d'entreprises et aux secteurs liés à l'environnement. On a constaté également une certaine extension dans le domaine de l'hôtellerie, des institutions de loisirs et de détente qui est allée de pair avec le développement du tourisme privé et des voyages d'affaires. En revanche, d'autres services comme les transports, la logistique ou la vente ont à peine été touchés par la croissance ou ont même connu un recul, et, en raison de la pénétration de l'informatique ainsi que de l'utilisation croissante du **world wide web** (Internet), le secteur des banques et des assurances a connu un recul important et devrait continuer à diminuer.

Dans ce contexte, le secteur tertiaire ne créera pas d'emplois per se, comme on pouvait s'y attendre il y a peu de temps encore. Une politique ciblée à tous les niveaux reste nécessaire pour soutenir une croissance durable, ayant en même temps des effets sur l'emploi ou entraînant une plus forte densité d'emplois dans ce secteur.

La question qui dans ces conditions se pose de façon toujours plus pressante est de savoir comment il est possible de rendre plus efficaces et plus conformes à une politique sociale les services destinés aux particuliers dans le cadre de partenariats publics et privés et de les professionnaliser davantage afin d'en garantir la qualité. Leur effet en termes d'emploi ne peut être estimé de manière suffisamment importante. De nouvelles formes de communautés solidaires et d'«entreprises sociales» ou encore des initiatives locales d'un nouveau type en matière d'emploi font leur apparition. Elles nécessitent, le cas échéant, un financement de départ et un soutien politique, comme cela est nécessaire dans le domaine de la protection de l'environnement et comme cela se produit souvent. Une telle évolution peut contribuer de manière importante à l'amélioration des conditions de vie et de travail, rendre certains sites attractifs et contribuer finalement au développement économique et à la cohésion sociale des régions concernées. L'enseignement et la formation professionnels sont, pour l'assurance qualité et l'augmentation de la productivité et de la tolérance sociale des services correspondants, une composante importante.

8. Niveau d'emploi, de formation ou de qualification: y a-t-il un rapport entre les trois?

Le rapport entre niveau de formation et de qualification, d'une part, et niveau d'emploi, d'autre part, devrait être de plus en plus étroit, en conséquence des transformations structurelles qui se dessinent. Pour cette raison, il devrait être de moins en moins important — comme cela a été le cas jusqu'à présent dans les pays anglo-saxons et au Japon — d'être préparé, de façon ciblée et par une formation professionnelle spécialisée et technique particulière, à des emplois précis disponibles à court terme. On devrait plutôt faire en sorte que les jeunes

et les adultes reçoivent un bon capital de départ comprenant le profil de compétences le plus large possible à l'aide duquel ils pourraient, que ce soit sur place ou dans d'autres régions, s'ouvrir eux-mêmes une perspective d'emploi, mener une activité autonome ou parvenir à créer de petites et moyennes entreprises.

9. Comblar les lacunes en matière de qualification!

De nouvelles formes de conventions collectives ou d'accords en entreprises et, le cas échéant, de nouvelles réglementations légales devraient être nécessaires pour mettre à la disposition des actifs un droit d'accès permanent à la formation continue tout au long de leur vie professionnelle. Dans ce contexte, en particulier, se pose la question du lien entre les salaires et traitements et les qualifications et compétences des salariés acquises par la pratique.

Les personnes ayant un niveau moyen de qualification sont fréquemment très motivées, créatives et font partie de celles qui envisagent le plus tôt la création d'une entreprise; la création et la survie de petites et moyennes entreprises dépendent d'une compétence reposant sur une expérience professionnelle globale et sur une bonne qualification formelle et informelle. Pour ces groupes cibles, il faut instamment mettre en place de nouvelles formes de soutien, d'information, de conseil et de formation continue afin de soutenir la dynamique du développement au niveau régional et sur le plan sectoriel. À ce niveau, il convient également de donner de toute urgence une forme plus attractive à l'enseignement professionnel formel, de le rendre plus accessible et de l'étendre à de nouveaux profils professionnels et de formation professionnelle.

La transparence et la cohérence des structures professionnelles et des qualifications doivent être garanties par une constante mise à jour afin de pouvoir choisir de façon mieux ciblée ses études et sa profession, d'être en mesure de mettre en place l'orientation professionnelle correspondante, d'étudier conformément à un objectif et à un résultat, de pouvoir enseigner et apprendre et, enfin, de

dynamiser les offres et les prestations en matière d'enseignement et de formation professionnels. Cette cohérence devrait, à des degrés d'abstraction divers, être améliorée et actualisée de façon continue, aussi bien sur le plan sectoriel qu'aux niveaux régional, national et européen.

L'élévation du niveau de qualification des jeunes dans leur passage de l'école à la vie active ainsi que de celui des adultes, dans les domaines du travail et de l'emploi, devraient être la priorité de la politique en matière de formation et de marché du travail, et il faudrait de préférence aspirer à des structures systémiques et moins miser sur des mesures à court terme et des programmes spéciaux. Afin de garantir, d'adapter et d'étendre les structures de l'offre dans les formations initiale et continue, nous demandons avant tout aux partenaires sociaux, avec les législateurs présents à tous les niveaux de l'intervention politique, mais particulièrement au niveau régional ou sur le plan sectoriel, de s'engager sur de nouvelles voies et de développer de nouvelles offres qui s'écartent de l'emploi à plein-temps, par exemple dans le cadre des semaines stéréotypées de trente-cinq ou de quarante heures. Une flexibilité de ce type de travail et de l'emploi peut s'avérer hautement satisfaisante, aussi bien, pour les entreprises, sur le plan de la politique concurrentielle que, pour les individus, en ce qui concerne leurs aspirations et leurs projets professionnels. Cette flexibilité, à tous points de vue, peut s'avérer «source de gains». Dans ces conditions, de nouveaux potentiels de créativité et de participation peuvent être libérés chez les salariés.

Si l'on n'écarte pas les manques persistants de qualifications, ni ne comble les lacunes correspondantes, c'est-à-dire si l'on ne lutte pas contre la polarisation prévisible encore plus importante entre niveaux élevés et bas niveaux d'enseignement et de formation professionnels, un nouveau type de personnes désavantagées devrait apparaître, lesquelles resteront exclues de l'utilisation des nouvelles techniques aussi bien que de l'organisation du travail qui lui est liée, de la production, des services et de la communication, en général. Afin de créer de nouvelles possibilités d'emploi et de garantir des perspectives profes-

sionnelles satisfaisantes, il est de plus en plus indispensable d'assurer des qualifications et des compétences adéquates pour toute femme et pour tout homme.

L'espace rural, les régions industrielles périphériques ou retardataires et les secteurs économiques de l'Europe doivent être encouragés encore plus qu'aujourd'hui dans leurs efforts en matière de qualification. Comme les exemples de la Région Lorraine en France et de la Ruhr en Allemagne l'ont montré de manière convaincante ainsi que, par le passé, l'exemple de l'industrie du textile et du vêtement, une modernisation de régions et d'industries apparemment incapables de survivre est possible à l'aide d'investissements ciblés dans les ressources humaines. L'intensité technologique, la compatibilité avec l'environnement et la proximité par rapport au client accompagnée d'un service de qualité, d'un effort de qualification des jeunes et de requalification de la population active plus âgée sont, à cet égard, des paramètres importants pour un développement positif et la revitalisation de régions ou de secteurs dans leur ensemble.

10. Possibilités de revenus et qualifications

Des enquêtes d'Eurostat montrent clairement que, du point de vue financier, il vaut la peine d'investir, pour la main-d'œuvre, dans le second cycle de l'enseignement secondaire ou dans une formation universitaire. Le fait de repousser un emploi salarié précoce est compensé par des revenus plus importants résultant d'un niveau plus élevé de formation et de qualification. Ce rapport relativement étroit semble certes apparaître particulièrement à un âge avancé. La connexion entre le niveau de formation et de qualification, d'une part, et le niveau des revenus, d'autre part, pourrait dans ce contexte être formalisée plus fortement, par exemple par des conventions tarifaires adéquates sur les plans entrepreneurial et transentrepreneurial, conventions grâce auxquelles on pourrait rendre plus attrayants l'acquisition et l'obtention ou l'élargissement des qualifications et les honorer en conséquence. Les augmentations de salaire et de rémunérations pourraient être plus étroitement couplées à l'acquisition de qualifications supplémentaires,

même pour les catégories sans diplômes universitaires (niveau 5 de l'UE).

11. Le développement des professions et des qualifications: sur la voie de la société de l'information, de la communication et du savoir

Les nouvelles technologies, et en particulier les technologies de l'information et de la communication, en sont au début de leur diffusion en Europe. Leur potentiel est de plus en plus reconnu, leur plein usage ainsi que leur diffusion optimale en faveur d'une utilisation économique et sociale durable, éventuellement compatible avec l'environnement, présuppose toutefois une offensive en matière de qualification, englobant toutes les couches sociales de la population. Tandis que les ensembles matériels et que la plupart, également, des applications standard devraient être de plus en plus perfectionnés et accessibles en termes de prix, les compétences et les qualifications de la plupart des utilisateurs restent en deçà, bien loin de ce potentiel. Une telle offensive générale en matière d'enseignement, de qualification et de formation professionnelle est nécessaire pour pouvoir exploiter ces possibilités qui constamment se multiplient, pour parer aux dangers liés à cette diffusion à bon marché, pour faire prendre conscience des possibilités de manipulation et pour façonner dans un sens social et respectueux de l'environnement les transformations socio-économiques qui accompagnent la diffusion des technologies de l'information et de la communication.

Les possibilités de manipulation et de contrôle, de la part des fabricants et des grands responsables d'applications en particulier, ne sont pas sans danger, en ce qui concerne les usagers et les utilisateurs, les salariés et les citoyens, les enseignants et les élèves, etc. Pour prévenir ces dangers et tirer parti de toutes les ressources disponibles dans le sens du bien commun, ce sont des consommateurs majeurs qui sont nécessaires ainsi que des salariés et des citoyens coopérant à l'œuvre et au processus de conception de la multiplicité croissante des applications possibles. Un enseignement et une formation professionnels

complets sont absolument nécessaires si l'on veut activer la relation avec ce nouveau potentiel sur les plans économique et social. Suivies des phénomènes sociaux concomitants qui leur font écho négatif, il faut s'attendre à des formes de polarisation et de marginalisation d'un type nouveau, pour des pans entiers de la population, si les systèmes d'enseignement et de formation professionnels ne sont pas sensibilisés à cette évolution et négligent d'y préparer jeunes et adultes, jeunes des deux sexes, population urbaine et population rurale, autochtones et étrangers, etc.

12. Les défis écologiques

Le développement, compatible avec l'environnement, de l'industrie et de l'économie, réalisé en utilisant les techniques les plus modernes et en préservant les ressources naturelles, possède un fort potentiel d'emplois. Ce développement doit être soutenu par un renouvellement global des contenus de l'enseignement et de la formation professionnels à tous les niveaux, et cela aussi bien dans le cadre de la formation initiale que dans le cadre de la formation continue proche du marché du travail. L'énergie et les matières premières comme l'air, l'eau et les sols préservent l'environnement et doivent être utilisées de façon aussi économique que possible. Cela présuppose une offensive globale en matière de qualification, ainsi qu'il a été montré dans le contexte de l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Il faut toutefois considérer ensemble et l'une par rapport à l'autre les composantes de la haute technologie et de la technologie de base et insérer les conséquences qui en découlent dans de nouveaux contenus d'enseignement et de formation professionnels.

De nouveaux profils professionnels et de nouvelles exigences en matière de formation se dessinent, accompagnés d'un renouvellement des formes existantes de la formation professionnelle ou d'une modification des formes anciennes. Cette refonte a lieu à tous les niveaux de formation et de qualification dans un nombre croissant d'États membres de l'UE, et particulièrement en ce qui concerne la formation continue proche du marché du travail

dans le cadre d'initiatives communales et régionales et de mesures prises sur la base d'efforts publics ou privés: «Penser globalement et agir localement, telle est la devise.» Une globalisation comprise dans ce sens fait urgence.

13. Domaines professionnels ou branches de l'économie et leurs perspectives par rapport aux exigences de la formation et de la qualification, développements par régions et par secteurs

À travers les exemples cités, il apparaît qu'il y a encore un grand nombre de champs d'activité dans lesquels existe un grand besoin de rattrapage pratiquement impossible à réaliser pour le moment, en raison notamment de manques importants de qualification, tant quantitatifs que qualitatifs. Il faut, de façon urgente, supprimer ces manques par une réforme et l'extension des offres, dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels, conduites par des agents publics aussi bien que privés. Le secteur public, c'est-à-dire les écoles et les établissements de formation sous responsabilité publique, n'est cependant pas en mesure, sur le plan financier, organisationnel ou pédagogique, d'accomplir seul de tels efforts, sans la participation des institutions et des acteurs au sein des régions, des organisations professionnelles et des secteurs correspondants. Le cadre institutionnel général d'une telle participation demeure encore insuffisant dans la plupart des États membres. Il faut immédiatement créer ou développer les bases juridiques et les accords entre les organisations d'employeurs et de salariés, afin de réussir l'adaptation à ces défis — constamment nécessaire — des structures de l'offre en matière d'enseignement et de formation professionnels, sur le plan sectoriel et au niveau régional, spécifique à chaque groupe professionnel.

Les mécanismes de financement pour le développement et la mise en place d'offres en matière de formation professionnelle, d'une part, et les conditions conventionnelles préalables d'une participation des salariés, éventuellement pendant le temps de travail, d'autre part, doivent être améliorés ou même être créés. Dans l'industrie du bâtiment, il existe dans la plupart des États membres un fonds

d'impôts servant à financer les offres de formation professionnelle et ceux qui participent à celle-ci. La mise en place de fonds ou de fondations semblables au niveau national et, le cas échéant, au niveau régional, par exemple dans le cadre des partenariats publics et privés incluant la participation des partenaires sociaux et de leurs organisations, devrait être un objectif pour le plus grand nombre possible de secteurs et de groupes professionnels, avant l'enseignement supérieur. C'est seulement par ce moyen que l'on devrait nettement réduire, à la longue, les déficits évoqués et que l'on devrait pouvoir maîtriser l'adaptation actuellement en cours des offres en matière de qualification aux techniques qui évoluent de plus en plus rapidement ainsi qu'aux conditions sociales et d'organisation du travail.

14. Transformation de l'organisation et des conditions de travail, répercussions sur les qualifications et les compétences

L'autonomie croissante des salariés résultant de la modernisation de l'organisation du travail, la décentralisation des décisions, les témoignages de confiance, plus nombreux, accordés à chacun et l'individualisation croissante pré-supposent un nouveau cadre visant à produire et à préserver la cohésion: ce cadre, c'est la qualification et le développement de compétences, l'organisation qui suit un apprentissage, la formation continue interne à l'entreprise et le développement personnel, la liaison de l'apprentissage et du travail, que ce soit dans l'entreprise ou sur le plan transentrepreneurial, en collaboration avec des établissements de formation proches ou des instituts d'enseignement supérieur. La qualification et la compétence des salariés dans leur ensemble sont précisément, également dans le domaine collectif — pour employer ce concept malheureusement discrédité — de plus en plus importantes, lorsqu'il s'agit d'assurer la survie de l'entreprise. Leur extension et leur constante adaptation aux défis évoluant sans cesse décident de la compétitivité des entreprises, grandes ou petites, tournées ou non vers l'exportation, qu'elles soient dans le secteur primaire, secondaire ou tertiaire. Dans le sillage de cette modernisation, il incombe au salarié isolé ainsi

qu'à tous les salariés dans leur ensemble une responsabilité jusqu'ici inconnue. C'est là le véritable changement de paradigme provoqué par les transformations structurelles. Beaucoup, toutefois, ne l'ont pas encore compris, et cela des deux côtés de l'industrie c'est-à-dire du côté des organisations patronales et du côté des organisations salariales ou des syndicats.

15. Profils professionnels et de formation porteurs d'avenir

La nécessité de l'adaptation et l'amélioration des méthodes et des instruments destinés à l'analyse et à l'évaluation continue des exigences en matière de profession et de formation sont en cours en ce moment à tous les niveaux: local, régional, national ou européen ainsi que sur le plan sectoriel; cela, bien sûr, à des degrés divers d'abstraction. Par ce biais, les acteurs, les décideurs et les hommes de terrain doivent être informés, conseillés et, le cas échéant, orientés, avec pour objectif de pouvoir prendre leurs décisions sur le fondement le plus large possible, dans toute leur profondeur et selon des critères de spécialistes et d'hommes de science.

Les profils professionnels et de formation professionnelle changent certes de plus en plus rapidement, mais les enseignants et les formateurs, les parents, les élèves, les apprentis, les étudiants, les conseillers d'orientation et les agences pour l'emploi ont besoin d'indications et de grandeurs de référence relativement stables sur des tendances sûres et sur les descriptions de profils professionnels et de formation professionnelle en résultant. Leur activité n'apporte des résultats qu'à moyen et long termes, en raison de la durée des phases de formation et de formation professionnelle. C'est pourquoi ils ont besoin de documents de référence, valables pour un certain temps, et qui ne deviennent pas obsolètes à des intervalles de plus en plus courts.

Cependant, les instruments — et, le cas échéant, les mécanismes — d'enquête doivent accompagner durablement le processus de renouvellement des programmes ainsi que des contenus de formation. Ils devraient rendre possible un système de surveillance qui serait

en mesure de donner des signaux aux acteurs dans leur contexte respectif, pour savoir si et quand ceux-ci devraient réagir et qui les soutiendrait dans leurs décisions quotidiennes relatives à la nature et aux motifs de leur formation professionnelle.

Ainsi, une professionnalisation et une institutionnalisation renforcées de l'enseignement professionnel, de la recherche consacrée au marché du travail et aux professions — et ce dans tous les États membres — sont un paramètre essentiel. L'enseignement supérieur (universités et écoles professionnelles supérieures) doivent se consacrer plus que cela n'a été le cas jusqu'à aujourd'hui à la recherche

sur l'enseignement professionnel et la formation continue. Il reste à modeler avec plus d'ambitions la formation professionnelle des maîtres et la formation continue des enseignants et des formateurs de l'enseignement professionnel et de la formation continue ainsi qu'à les doter de fondements scientifiques autonomes. Objectifs qui n'interpellent pas seulement la recherche appliquée. Bien au contraire, de manière à consolider à moyen et long termes et à mettre à jour les acquis, il convient de renforcer aussi la recherche (fondamentale) sur la formation professionnelle, en tenant compte des sciences de l'éducation, des sciences économiques, des sciences sociales et des sciences politiques.

Bibliographie ⁽¹⁾

B

Biegansky, Richard, et Cadet, Jean-Paul (1996): ***Evoluation of employment and qualifications in motor vehicle repairs in France***, CEREQ, Marseille, document Cedefop, Thessalonique, 37 p.

C

Cedefop (1998): ***Agora II — Le rôle de l'entreprise dans la formation tout au long de la vie***, Luxembourg.

Cedefop (1998): ***Formation pour une société en mutation — Rapport sur la recherche actuelle en formation et en enseignement professionnels en Europe*** (auteur: Manfred Tessaring), Luxembourg, 294 p. (publié aussi en allemand, en espagnol et en français).

Cedefop (1998): ***New qualification and training needs in environment related sectors, synthesis of studies carried out in Austria, Belgium, Denmark, Spain, France, Greece, Italy and the United Kingdom***, Luxembourg.

Cedefop (1998): ***Cooperation in research on trends in the development of occupations and qualifications in the European Union***, Thessalonique.

Cedefop (1998): ***Les transformations des compétences du personnel technico-commercial dans une société basées sur les connaissances***, études de cas en France, au Portugal et en Écosse.

Cedefop (1998): ***Sectoral approach to training, synthesis report on trends and issues in five European countries***, Luxembourg.

Commission européenne (1993): ***Croissance, compétitivité et emploi — Les défis et les pistes pour entrer dans le XXI^e siècle***, livre blanc, Luxembourg.

Idem (1997): ***Rapport sur la cohésion***, Luxembourg.

Idem (1997): ***L'emploi en Europe***, Luxembourg.

Idem (1997): ***Agenda 2000: pour une Union plus forte et plus large***, COM(97) 2000 final, Luxembourg.

Idem (1997): «The European Union as a world trade partner», ***European Economy***, n° 3/1997, études et rapports.

Idem (1998): ***L'emploi en Europe***, Luxembourg.

Idem (1998): ***La contribution des services aux entreprises à l'efficacité industrielle — Un cadre pour une politique communautaire***, COM(1998) 534 final, Luxembourg.

Idem (1998): ***Rapport sur les taux d'emploi 1998 — Performances des États membres dans le domaine de l'emploi***, COM(1998) 572 final, Luxembourg.

Commission européenne, Eurostat (1997): ***Panorama of EU Industry***, Luxembourg.

Commission européenne, Eurostat, Cedefop (1998): ***Chiffre clés sur la formation professionnelle dans l'Union européenne***, Luxembourg.

E

Eurostat (1995): ***Dienstleistungsunternehmen in Europa***, Luxembourg.

Idem (1994): ***Enquête «Formation professionnelle continue dans les entreprises»***, Luxembourg.

Idem (1997): «Population et conditions sociales», ***Statistiques***, n° 7/1997, ISSN 1024-4379.

Idem (1998): «Enquête sur les forces de travail 1996», ***Statistiques***, n° 5/1998, Luxembourg.

Idem (1998): «Statistiques de la structure des salaires», ***Statistiques***, n° 8/1998.

F

Freeman, R. B. (1995): «Are your wages set in Beijing?», dans ***Journal of Economic Perspectives***, 9/1995.

Fondation Friedrich Ebert (1997): ***In 10 Jahren wieder Vollbeschäftigung in der EU***, document de travail n° 5, groupe de travail «Intégration européenne», Bonn.

G

Gerntke, A. (1997): ***Zu den Aufgaben aktiver Arbeitsmarktpolitik und deren Rolle bei der (Re-)Integration von***

⁽¹⁾ On ne mentionne pas ici les études et les produits évoqués du réseau Ciretoq (voir liste dans l'annexe 2) ni les contributions rassemblées dans le volume II et déjà citées au fil des pages précédentes.

Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt, dans Fondation Friedrich Ebert, cercle de discussion «Travail et affaires sociales», n° 78: encouragement à l'emploi de personnes peu qualifiées en Allemagne, dans le contexte des expériences faites en France, aux Pays-Bas et en Suède, Bonn.

Grollmann, Philipp; Sellin, Burkart: **Zum Stand der (Vergleichenden) Berufsbildungsforschung in der Europäischen Union**, dans Cedefop, DIPF (1999): «Recherche comparative sur la formation professionnelle en Europe, points de départ, liens politiques, transfert d'innovation» (en préparation).

H

Hansen, Claus Aggø; Hanf, Georg; Heitmann, Günter; Pauwels, Ties; Cedefop (1998): **The impact on vocational training of studies analysing and forecasting trends in occupations, Case studies in Germany, The Netherlands and Denmark**, DTI, Copenhagen, BIBB, Berlin, université technique de Berlin, CINOP, Hertogenbosch.

Heidegger, G., et Rauner, F. (1997): **Reformbedarf in der beruflichen Bildung**, rapport commandé par le Land Rhénanie-du-Nord - Westphalie, Düsseldorf.

L

Loos, Roland (1997): «Umweltberufe und Umweltqualifikationen», dans: **Revue du SWS**, cahier n° 4/1997, p. 482 et suiv.

P

Parlement européen (1999): **Résolution sur les emplois de l'avenir en Europe**, résolution formulée le 8 février 1999 sur la base du rapport de Thomas Mann, membre du Parlement européen.

T

Tassinopoulos, Alexandro, et Werner, Heinz: **Mobilität und Arbeitskräftewanderung in der EU**, dans Cedefop (1998): «Mobilité et migration des salariés dans l'Union européenne et, en particulier, leurs répercussions sur la jeunesse», Luxembourg, p. 7 et suiv.

Annexe 1

Sous la responsabilité du Cedefop et en collaboration avec la direction générale «Science, recherche et développement» de la Commission, les travaux de la quatrième assemblée plénière du réseau Ciretoq ont permis d'avancer considérablement dans la mise au point de cette publication de référence. C'est pourquoi participants et rapporteurs vont s'exprimer ici une fois encore. On peut aussi comprendre le rapport figurant ci-dessous comme une introduction au volume II et comme le résumé de la série des contributions qui y sont recueillies.

Conférence commune du Cedefop et du RSES et quatrième assemblée plénière annuelle du réseau Ciretoq, les 15 et 16 juin 1998, Thessalonique

Rapport de synthèse ⁽¹⁾

1. Ordre du jour et participants, etc.

La quatrième session plénière annuelle du réseau Cedefop pour la coopération dans la recherche sur les tendances dans le développement des professions et des qualifications dans l'UE (Ciretoq), qui s'est déroulée au mois de juin à Thessalonique, a été organisée de concert avec la Commission européenne (DG XII), relançant ainsi le débat sur les points de contact entre les activités du réseau Cedefop et d'autres projets parallèles dans la recherche sur l'enseignement professionnel ainsi que sur les transformations de ces travaux.

La conférence du Cedefop et du RSES comprenait: i) des contributions consacrées à quatre champs différents de la recherche socio-économique par thèmes clés, financée par la Commission (RSES), recherche qui a été coordonnée par Erhard Schulte de la DG XII (conférence de clôture); ii) un rapport sur les activités

en cours du réseau Ciretoq, dans lequel ont été présentés les bilans d'études récemment mis au point et sur le point de paraître; iii) un forum de discussion, où l'on a débattu des contributions destinées à la publication de référence du Cedefop prévue sur les tendances du développement des professions et des qualifications en Europe (ETOQ). Sur l'invitation du centre, près de cinquante délégués venus d'une douzaine d'instituts de recherche européens ont participé à la conférence. La Commission européenne avait invité dix autres chercheurs, travaillant sur des projets du RSES, qui devaient présenter leurs propres projets et transmettre les résultats obtenus, intermédiaires ou définitifs, auxquels ils étaient parvenus.

L'importance du champ en pleine mutation où le Ciretoq développe ses activités a été soulignée dans un rapport de promotion élaboré par le coordinateur du réseau, Burkart Sellin, ce qu'a confirmé au cours de la conférence Stavros Stavrou, directeur adjoint du Cedefop. Aux termes de ce rapport, les décisions prises en matière de politique de l'emploi à la suite du traité d'Amsterdam, par le Conseil de ministres de l'UE, le Parlement européen et la Commission, auront un effet décisif sur toutes les activités futures du Cedefop. En particulier, dans un proche avenir, il faut s'attendre à des décisions portant sur une nouvelle génération de programmes d'action tels que Leonardo II pour l'enseignement professionnel, Socrates II en ce concerne l'enseignement général, y compris l'enseignement supérieur, ainsi qu'une réélaboration du programme «Jeunesse pour l'Europe».

Il était donc on ne peut plus logique que, avec la conférence commune du Cedefop/RSES, un forum offrît la possibilité d'une présentation réciproque et d'un enrichissement mutuel entre, d'une part, les travaux du réseau Ciretoq et, d'autre part, les activités parallèles du RSES se déroulant au titre du quatrième programme-cadre de recherche de la Commission. Le Cedefop a ainsi eu l'occasion de soumettre à évaluation directe les résultats des programmes en cours — Leonardo et

⁽¹⁾ Ce rapport a été élaboré avec l'aide de John Manos, Grecofile, Athènes. Responsable Cedefop: Burkart Sellin, coordinateur au Ciretoq.

Socrates — et de les prendre en compte dans la planification de son futur travail dans ses champs d'activité, y compris le Ciretoq. Ce symposium s'est donc déroulé dans une atmosphère dans l'ensemble plus ouverte que les assemblées précédentes du Ciretoq. Ainsi, on a également traité de questions d'orientation future de la recherche en matière d'enseignement professionnel, non seulement dans le cadre du Ciretoq et du Cedefop, mais aussi à un niveau européen plus global. (Il est possible de prendre connaissance, sur la liste ci-jointe, des thèmes et des questions qui figuraient à l'ordre du jour du Ciretoq. Un autre synopsis contient des informations sur les projets du RSES présentés à la conférence, dans le champ de la recherche sur l'enseignement ou la formation professionnels.)

2. Le matériel ETOQ

La première séance de travail était consacrée aux contributions à la publication de référence prévue, portant sur les **tendances européennes dans le développement des professions et des qualifications** (ETOQ). Pour commencer, ce sont près de vingt études, avec leurs résultats, qui doivent être insérées dans ce volume, un ensemble contenant les conclusions d'études menées tant dans le cadre du Ciretoq qu'à l'extérieur du réseau. La publication ne s'adresse pas seulement à des décideurs politiques et à des hommes de science, destinataires habituels des rapports du Cedefop, mais aussi à un public de lecteurs plus large, dont font également partie des hommes de terrain, les enseignants, les formateurs, les chargés de mission d'information et les conseillers d'orientation professionnelle.

3. Convergence et/ou divergence entre les systèmes européens d'enseignement professionnel

Tom Leney a présenté quelques-unes des conclusions d'une investigation portant sur la question de la convergence ou de la divergence entre les systèmes européens d'enseignement général et d'enseignement professionnel, enquête qui, sur mandat de la Commission européenne (DG XXII), avait été

menée par l'Institute of Education de l'université de Londres. Face aux mêmes défis, la diversité des réactions des décideurs politiques dans chacun des pays de l'UE est une conséquence inévitable des différences fondamentales, ancrées en profondeur, tant entre les systèmes d'enseignement professionnel qu'entre les structures du marché du travail. Loin de voir là un inconvénient, on y a reconnu l'expression saine de la pluralité sociale et culturelle. Néanmoins, l'enquête, couvrant un intervalle de dix années (du milieu des années 80 au milieu des années 90), a mis au jour une série de tendances communes, telles que d'autres chercheurs les avaient eux aussi repérées. Ainsi a-t-on enregistré une participation massive à des stages de formation plus poussés que l'enseignement général et l'enseignement professionnel ordinaire et, coïncidant avec elle, une **académisation**, le phénomène de la **surqualification** ainsi que, liée à un surcroît de risques, l'allongement de la période de transition allant de la formation à l'entrée dans la vie professionnelle.

Par «académisation», on entend que, pour certaines activités et à besoin de qualifications relativement constant, les exigences en matière de qualifications deviennent plus fortes au fil du temps. Phénomène analogue, on note dans quelques pays la tendance suivante: de plus en plus de jeunes gens acquièrent une double qualification de manière à dynamiser leur vie professionnelle (surqualification). Observables dans le cadre des filières d'enseignement ordinaires, ces phénomènes ont trouvé leur traduction tant dans une revalorisation des stages de formation professionnelle conduisant à l'emploi que dans l'acquisition accrue de qualifications professionnelles de plus haut niveau par les futurs candidats au marché du travail. Pourtant, comme l'a remarqué T. Leney, eu égard au titre de valeur de l'enseignement professionnel et de l'enseignement général, les différences se maintiennent.

Toutefois, d'un type de pays à l'autre, les différences entre systèmes d'éducation et structures du marché du travail sont aussi marquées que les tendances communes. Ainsi, le système dual d'enseignement professionnel en vigueur en Allemagne, malgré les réserves

qu'inspire son peu de flexibilité et dont quelques collègues de T. Leney se sont fait les porte-parole au cours de la conférence, s'est révélé, en conclusion de l'analyse et replacé dans le contexte national spécifique, relativement stable. De la même façon, tant les systèmes français et finlandais, d'inspiration plutôt scolaire, que le système anglo-saxon du Royaume-Uni, **largement dérégulé, taillé à la mesure des besoins individuels**, reflètent les données de chaque marché national du travail, qu'il faut discerner et respecter. Même dans des domaines où les décideurs politiques de chacun des pays de l'UE poursuivent des objectifs similaires, la mise en pratique avère sa diversité, conduisant souvent encore à des résultats différents. Par exemple, T. Leney a abordé la question de savoir dans quelle mesure la **décentralisation** des systèmes d'enseignement général et d'enseignement professionnel représente un phénomène commun aux pays européens. Alors que, au Royaume-Uni, on associe peut-être à ce terme une plus grande autonomie institutionnelle, dans d'autres pays il signifie que, par exemple, dans le modelage des systèmes d'enseignement professionnel, le rôle qui échoit aux partenaires sociaux est plus important. Dans d'autres États membres, le terme de «décentralisation» est associé à une région, à une communauté de langue, au niveau communal ou local.

Si la description générale des systèmes d'enseignement professionnel sur la base des données entre-temps disponibles n'a pour ainsi dire pas posé de problèmes, l'enquête détaillée menée sur les programmes d'enseignement s'est avérée autrement plus difficile. Comme l'a remarqué T. Leney dans sa conclusion, ce sont ainsi autant de limites qui sont fixées à l'analyse comparée; les franchir: telle serait la tâche ambitieuse de demain.

4. Aspects communs de la recherche européenne sur l'enseignement professionnel

Michael Kuhn (ITB, université de Brême) a insisté sur le fait qu'il y a des possibilités d'améliorer à l'échelle transnationale la recherche dans le domaine de l'enseignement profession-

nel et son organisation; il a également exprimé des critiques à l'encontre des perspectives souvent limitées de cette recherche dans le passé, mais aussi sur le manque de coordination entre les divers programmes et activités dans ce domaine. M. Kuhn a recommandé aux chercheurs de ne pas se laisser déborder par les différences entre les systèmes de l'enseignement professionnel entre les différents pays, différences souvent définies comme des «facteurs socioculturels». À ses yeux, dans les questions de recherche européenne sur l'enseignement professionnel, il y a des points communs que l'on sous-estime souvent; il s'agit de savoir dans quelle mesure **l'internationalisation de nos économies** et le **nivellement des innovations technologiques favorisent l'homogénéisation des divers systèmes d'enseignement professionnel**. Assurément, d'un secteur à l'autre, d'une profession et d'une région à l'autre, ce procès d'harmonisation est plus ou moins avancé, et pourtant, dans la recherche sur l'enseignement professionnel, l'optique est en définitive par trop bornée. Au sein de l'UE, le besoin d'un véritable **programme de recherche transnationale et multiculturelle** existe réellement, programme qui, comme l'espère M. Kuhn, se constituera sous le patronage du cinquième programme-cadre de recherche en matière de recherche et de développement technologique (DG XII, voir infra).

M. Kuhn a expliqué les activités du nouveau réseau FORUM en relation avec la promotion de la coopération sur le terrain de la recherche sur l'enseignement professionnel en Europe, projet thématique dans le quatrième programme-cadre en matière de recherche socio-économique spécifique (RSES). Parmi les objectifs du FORUM figure le dépassement des insuffisances et des lacunes de cette veine de la recherche: élaborer une culture de recherche commune et l'évaluation des effets de synergie. M. Kuhn critique les chevauchements devenus entre-temps excessifs entre les activités de recherche de divers programmes de l'UE (ADAPT, Leonardo et RSES en tant que secteur d'intervention du quatrième programme-cadre de recherche) ainsi que le manque de liens entre les projets pilotes et leurs réalisations. Il a souligné, en outre, le fait que, par le passé, la recherche sur l'enseignement professionnel a été une recherche plutôt

contemplative, le plus souvent **annexe** à d'autres disciplines telles que la théorie économique, la sociologie et la psychologie (de l'enseignement), et non une discipline de recherche autonome.

Au cours de la deuxième journée, Georg Hanf (BIBB, Berlin) a enchaîné dans sa contribution sur les oppositions qui, de pays à pays, se manifestent entre les stratégies d'enseignement professionnel, rappelant la nécessaire flexibilité du facteur travail et d'une différenciation plus marquée dans les qualifications, tout particulièrement dans le cadre de la formation continue et à la jointure de la formation initiale et de la formation continue, etc. L'importance croissante des **qualifications supplémentaires** est, selon lui, la conséquence normale de ces évolutions. G. Hanf a décrit quatre types de qualifications supplémentaires, analysées dans le bilan de l'étude du Ciretoq portant sur six pays (nous nous y arrêterons le moment venu) («Additional qualifications at the interface between initial and continuing training», Hanf, G., Brown, A., Charraud, A. M., Markowitsch, J., Papatheodoussiou, T., Vind, A., BIBB, Berlin, IER, Warwick, CEREQ, Marseille, IWI, Vienne, TEI, Athènes, DEL, Copenhague).

Anneke Westerhuis, du CINOP, a ensuite présenté une autre étude du Ciretoq portant sur une nouvelle évaluation des niveaux européens de formation professionnelle à laquelle sont associés cinq instituts de recherche. Il faut, a-t-elle exposé, réfléchir aux moyens d'infléchir le cap; mais, au centre de la réflexion, il y a maintenant la question générale de la nécessité d'un classement des qualifications et des compétences mieux adapté aux besoins européens, et ce par opposition à la classification internationale des normes des professions (ISCO) et à la classification internationale des systèmes d'enseignement (CITE).

5. Un exemple de recherche appliquée dans le cadre du Ciretoq

Mario Giatti et Claudio Tagliaferro (ISFOL) ont présenté les résultats d'une enquête importante du Ciretoq, analyse comparée des profils de profession dans la construction mécanique, menée à Modène et à Vienne par des cher-

cheurs de l'ISFOL (Rome) et de l'IWI (Vienne, Jörg Markowitsch). D'emblée, les autorités locales et régionales ainsi que les acteurs sociaux ont été inclus dans cette étude, ce qui a contribué à ce que les résultats se reflètent sans attendre dans les mesures et les plans de formation professionnelle.

6. Les diplômes de fin d'études en enseignement général et en enseignement professionnel: relèvement ou dévaluation?

Au cours de la session plénière du Ciretoq de 1997, Gérard Hughes (voir la publication **Newsletter**, 4/1997, du Ciretoq) avait décrit une méthode de pronostics macroéconomiques élaborée en commun par l'ESRI (Dublin) et le ROA (Maastricht). Pour le symposium de 1998, Andries de Grip présenta une brève synthèse des résultats et des méthodes utilisées pour analyser l'écart accru des salaires entre fortes et faibles qualifications dans une série d'États membres de l'UE («Trends in qualifications within occupations: upgrading versus bumping down», avec la participation de Lex Borghans).

Les informations données par A. de Grip sur le Royaume-Uni ont montré, chiffres à l'appui, que, entre 1996 et 1997, on a assisté à une croissance de la demande en fortes qualifications et à une baisse de la demande en très faibles qualifications. Quelles que soient les causes de ce relèvement du niveau de qualification dans presque toutes les catégories professionnelles, les effets, a exposé A. de Grip, n'en sont pas forcément négatifs. Si la demande accrue en qualifications fortes s'accompagne d'une inélasticité de la demande en main-d'œuvre dans le haut de gamme des catégories professionnelles, les effets seront parfaitement négatifs; on aboutit à une «dévaluation» au terme de laquelle les fortes qualifications doivent supporter des diminutions de salaire, les plus faibles qualifications, quant à elles, voient disparaître leur secteur d'activité professionnelle et subissent le chômage. Mais on pourrait aussi voir dans ce phénomène un relèvement du niveau de qualification (à l'intérieur de chacun des champs professionnels), en réaction à des facteurs comme la progres-

sion continue des technologies et des schémas d'organisation ou l'exigence plus forte de qualité des marchandises et des services. Là où c'est le cas, comme aux Pays-Bas, l'effet global se traduit par une capacité accrue de concurrence à l'échelle internationale et par une augmentation du nombre des emplois exigeants et/ou du niveau des salaires pour les hautes qualifications, par suite d'une plus forte demande dans ce créneau. Les faibles qualifications ne pourraient malheureusement pas en profiter dans l'immédiat, ni dans le cas d'un relèvement ni dans celui d'une dévaluation. Toutefois, si se produit un relèvement du niveau des emplois, alors ce sera, dans l'ensemble, au profit de la capacité de concurrence de l'économie.

Intitulant son exposé «The matching of Educational and occupational structures in Finland and Sweden» («Analyse comparée des structures de la formation professionnelle et des professions en Finlande et en Suède»), Sakari Ahola (université de Turku) y a, à son tour, appliqué la méthode de recherche de l'ESRI et du ROA. Il a comparé les secteurs tertiaire et subtertiaire des systèmes d'enseignement finlandais et suédois, dégagant des similitudes ainsi que toute une série de différences insignes entre l'un et l'autre.

7. Limites de la modélisation du marché du travail et amélioration des modes d'approche de l'analyse des tendances

Robert Lindley (IER, Warwick) a présenté les résultats d'une enquête statistique du Ciretoq sur les méthodes de pronostic sectoriel et les modes d'approche théorique du secteur des services: évaluation de modèles et de théories du marché du travail, autant d'outils de recherche sur le point de jonction des industries de fabrication et/ou de services, contrôle des effets de la transformation structurelle sur la croissance dans le secteur des services et description du **desserrement** des liens sur le **site** entre services et industries de fabrication. Le document distribué par R. Lindley [«A study of the nature of 'service' employment and methods for monitoring and modelling its Evolution» («Étude sur la nature de l'emploi dans

le secteur des services et des méthodes d'observation et de modélisation de l'évolution de l'emploi»)] proposait un panorama sur la modélisation du marché du travail; y étaient également soulignées les limites des méthodes actuelles et la marge d'erreur à laquelle elles exposent les décideurs. Le document évoquait en particulier des points de repère pour ce qui est du potentiel de réactions sur le marché du travail; peu de ces points de repère étaient corrélés aux données différenciées par branche et par profession. Le conférencier a donné un aperçu et des informations sur le niveau atteint par la modélisation professionnelle et a caractérisé les contraintes qui, au détriment des objectifs, restreignent la valeur pronostique des modèles. Le rapport provient d'un rapport d'enquête réalisé par trois pays, enquête que le Cedefop publiera en son temps et qui s'intitule: «Employment and service growth, a joint study covering Germany, Greece and the UK» («Emploi et croissance du secteur des services — Une étude conjointe portant sur l'Allemagne, la Grèce et le Royaume-Uni») (IAB, IER, PIEKA).

Dû à Oriol Homs (CIREM, Barcelona), un exposé inclus dans ce contexte a apporté des éclaircissements sur les «Méthodes de pronostic applicables à la structure de l'emploi et des qualifications dans la population active sur le plan sectoriel». Il émanait des services du CIREM, du CEREQ (Marseille) et de l'IER (Warwick). O. Homs aborda une douzaine de secteurs névralgiques en rapport avec la modélisation du marché du travail, tels que les avait énumérés T. Lindley (absence d'observations diachroniques et par profession, chétivité des échantillons des relevés par profession, inconsistance des classifications par types de profession, lacunes des informations sur les secteurs qui connaissent l'expansion la plus rapide, etc.). Il exposa également comment adapter les futures priorités et méthodes d'enquête pour dépasser ces problèmes.

8. Formation professionnelle dans et pour les PME

Dans la seconde partie de la publication de référence du Cedefop à paraître prochainement, il sera question du thème de l'évolution des compétences et des qualifications profes-

sionnelles en microanalyse (échelle à laquelle généralement on recense de petites et moyennes entreprises, et non pas seulement des entreprises employant moins de dix personnes, comme le stipule la définition officielle).

John Konrad, de la School of Professional Education and Development (faculté d'enseignement professionnel et de développement des professions), Metropolitan University de Leeds, a présenté aux participants de l'assemblée plénière quelques-unes des conclusions tirées de recherches bibliographiques portant sur les besoins des petites entreprises en formation professionnelle et en qualification. Dans sa communication, «Skill and competence needs of small and medium enterprises and for the creation of new companies» («Besoins des petites et moyennes entreprises et des créateurs d'entreprise en formation et en qualification»), J. Konrad est parti de la politique entrepreneuriale telle qu'adoptée par le Conseil européen de Madrid, en 1995, et de son objectif de renforcement de la capacité de concurrence des PME et d'amélioration de leurs possibilités d'accès à la recherche, à l'innovation et aux technologies d'information ainsi qu'à la formation. À la conférence plénière, J. Konrad a insisté sur le fait que la priorité insigne pour les PME est la survie de l'entreprise, et non la politique du personnel sur le long terme. Par conséquent, certains facteurs essentiels dissuadent les petites entreprises d'investir dans des mesures de formation professionnelle intra muros: l'appréhension de voir «débauchés» les collaborateurs ainsi formés (recrutés, autrement dit, par la concurrence); la priorité pour les petites entreprises, **c'est-à-dire** la nécessité de maintenir une «formation professionnelle flexible, spécifiquement adaptée à la clientèle et calquée sur l'entreprise», etc. Cependant, J. Konrad a pu nommer une large palette de plans de qualification destinés aux PME, mis au point ces dix dernières années au Royaume-Uni, en Australie et en Amérique du Nord. Plans qu'il a envisagés selon deux rubriques: sur le plan des universités et sur le plan infra-universitaire. Trois études de cas (empruntés au cas du Royaume-Uni) ont été soumises au débat: programme d'apprentissage en petite entreprise (université Stirling); les partenariats d'apprentissage en cours à l'université du Middle-

sex, les fondements en étant définis par l'Office national du travail («National Centre for Work»); le programme de stages de court terme («Short Course Accreditation Scheme»), tel que géré dans l'institution de J. Konrad à Leeds, la faculté pour l'enseignement et le développement professionnels. On s'est aussi penché sur des programmes similaires, par exemple ceux réalisés en Australie (dont font partie les stages MBA adaptés aux exigences des PME) et en Amérique du Nord. Sur le plan infra-universitaire, on évoque le plan d'études préparant au certificat de qualification dont la validité à l'échelle nationale a été récemment confirmée («National Vocational Qualifications»), plan destiné aux patrons de petites entreprises au Royaume-Uni. La même procédure est en vigueur pour les cours d'apprentissage à portes ouvertes en Australie.

9. Tendances du développement des professions et des qualifications dans le domaine des technologies de l'information et de la communication

Les compétences et les qualifications exigées des spécialistes des technologies de l'information portent aujourd'hui de plus en plus sur les applications logicielles, et moins sur les diplômes en informatique. Tel était le point de vue de Werner Dostal (IAB, Nuremberg) durant le symposium du Ciretoq. Il a déploré le fait que, en Allemagne, cette évolution s'exprimât par la décrue du nombre d'étudiants dans les cycles d'études universitaires en informatique. Rappelant que les connaissances informatiques deviennent de plus en plus une composante obligatoire du **paquet de qualifications** nécessaires pour toute profession, il a souligné combien s'imposait une formation spéciale en informatique dans les universités. W. Dostal a déclaré qu'il escomptait que dans le secteur des technologies de l'information et de la communication se ferait jour une tendance à abandonner les filières de la formation professionnelle organisée par les employeurs et qu'il convenait de la relier au fait qu'une part croissante du personnel des entreprises en technologies de l'information sont des collaborateurs travaillant en régime de profession

libérale et des employés à contrat à durée limitée dont on attend qu'ils prévoient eux-mêmes de rester en phase avec l'évolution des techniques et d'actualiser leur capital de connaissances professionnelles. Ces nouvelles petites entreprises travailleront plus souvent avec des diplômés des universités que ne le font les entreprises traditionnelles, lesquelles préfèrent les **nouveaux venus issus d'autres branches**, des collaborateurs, autrement dit, qui au premier chef se sont appropriés ces compétences en autodidactes ou dans des stages spécialement prévus à cet effet dans le cadre du système de la formation continue générale et professionnelle et ont ainsi complété les diplômes acquis auparavant dans les domaines les plus divers. En outre, W. Dostal a enquêté sur de nouvelles formes d'organisation du travail, tel le «télétravail», rendues possibles, de manière générale, par l'exploitation accrue ou par la maîtrise des ressources des technologies de l'information et de la communication. Les zones stables des marchés du travail se rétrécissent, et, corrélativement, ces nouvelles formes connaissent une expansion, entre autres des types nouveaux de travail «autonome». Pour W. Dostal, cette tendance va induire une nouvelle demande en compétences et en qualifications.

Au cours du débat, John Konrad (SPED, Leeds) a confirmé que, pour le corps enseignant d'une grande université, disposer de connaissances informatiques signifie surtout la nécessité de rester en phase avec l'évolution continue des produits logiciels de Microsoft. Néanmoins, Gérard Hughes (ESRI, Dublin) a exprimé ses doutes quant à la tendance prédite par W. Dostal — renforcement de la formation en autodidacte dans le secteur des technologies de l'information. Il pense que des professionnels de ces technologies ne peuvent se maintenir au niveau le plus actuel qu'à condition d'être en activité dans une entreprise. Mais W. Dostal a maintenu son point de vue: la tendance qu'il avait décrite ne saurait être contestée, car la demande accrue en connaissances spécialisées dans le champ des logiciels et de leurs applications, et non pas les besoins en connaissances fondamentales ou du niveau de la formation élémentaire, mène, pour ce qui est de l'emploi dans le secteur de l'information et de la technologie, à

une situation de plus en plus précaire. L'ampleur du chômage parmi les professionnels des technologies de l'information, pour ceux d'un certain âge, est, dit-il, l'indice de cette tendance fâcheuse.

10. Métacompétences et métasavoir-faire

C'est Mara Brugia qui, sur délégation de l'auteur malheureusement empêché, a présenté l'exposé de Garcia Gonzales sur les effets de l'évolution et de la progression ininterrompues des technologies de l'information sur le monde professionnel et les besoins en formation professionnelle. Cet exposé présentait les résultats d'études de cas réalisées en Espagne, sur la base de recherches menées dans les domaines de la télécommunication et de l'administration. Selon l'exposé de Gonzales, le développement et la libéralisation de l'économie espagnole ainsi que les progrès connus par les technologies de l'information ont provoqué un accroissement de la demande tant en savoirs professionnels qu'en compétences du type horizontal ou en compétences fondamentales, traversant les champs et les disciplines. L'habileté dans le commerce avec les hommes, la capacité de percevoir dans leur globalité des situations professionnelles et des processus de production, la faculté d'apprentissage, etc., voilà autant d'exemples de compétences horizontales ou fondamentales. L'enquête l'a montré, ces exigences se reflètent dans les mesures de formation intraentrepreneuriales, dans lesquelles on inclut de plus en plus des modules d'étude en relations humaines, capacités communicationnelles, épanouissement personnel et finesse de l'introspection, etc.

Une autre contribution venue elle aussi d'Espagne, présentée par Sofia Isus au séminaire de Thessalonique, a abordé la question des qualifications transprofessionnelles et personnelles (**competencias personales**). Pour Sofia Isus, les institutions de formation, en Espagne, en ce qui concerne la transmission de ces connaissances, sont mal équipées. Dans sa description des qualifications personnelles, elle a inclus aussi le sens du travail en équipe, des facultés créatrices, de l'innovation, des facultés d'introspection et d'autres capacités

encore. Il y a aussi une autre catégorie insigne de compétences étendues, que Sofia Isus a définie comme un ensemble de facultés de participation (par exemple la faculté de comprendre d'autres points de vue que le sien propre, les compétences de socialité, etc.). Ces dernières prennent autant d'importance que les capacités techniques ou les connaissances professionnelles indispensables à l'exercice d'un métier et que les savoir-faire de méthode requis par la mise en œuvre de ces connaissances. Les observations de Sofia Isus ont été confortées entre autres par un délégué finlandais qui a décrit les résultats d'un sondage portant sur les mises au concours de postes, pour aboutir à des conclusions similaires: dans ces mises au concours, il y a, du côté des employeurs, une forte demande en **compétences de socialité et capacités communicationnelles**, que l'on peut également désigner comme des savoir-faire de **métacompétence**.

11. Résultats intermédiaires et définitifs de la recherche socio-économique finalisée (axée sur l'enseignement professionnel)

C'est Erhard Schulte, de la DG XII («Science, recherche et développement») qui a présidé la séance de synthèse du symposium; il s'est étendu sur la fonction des projets du RSES qui, dans le contexte plus large des 163 projets représentant le champ d'action du RSES du quatrième programme-cadre de recherche de la Commission européenne, portent directement sur la recherche dans les institutions de formation (trente-huit projets) ou à la recherche sur l'enseignement professionnel (dix-neuf projets).

La recherche en matière d'enseignement général et d'enseignement professionnel est un des trois domaines extensifs du programme spécifique RSES, les deux autres portant sur l'évaluation des ressources de la politique scientifique et technique et sur la recherche sur l'intégration et l'exclusion sociale en Europe. Le financement global du programme RSES se monte à 105 millions d'écus sur quatre ans, dont 23,5% alloués à la recherche en matière d'enseignement général et d'enseignement professionnel. Des trois

mises au concours auxquelles on avait procédé (mars 1995, octobre 1996 et septembre 1997), il a résulté que, en ce moment même, à travers le programme spécifique pour la recherche à orientation socio-économique du quatrième programme-cadre de recherche, c'est le travail de plus de 1 000 chercheurs qui est financé. E. Schulte a survolé les projets qui avaient été adoptés dans le domaine de l'enseignement général ou professionnel: dans ce champ, la Commission en avait retenu cinq lors de la première mise au concours, sept lors de la deuxième invitation à faire connaître ses centres d'intérêt et six lors de la troisième.

12. Le cinquième programme-cadre de recherche

Le cinquième programme-cadre de recherche qui doit démarrer en 1999 fait encore l'objet de tractations au Conseil et au Parlement européen. E. Schulte n'en a pas moins fait le point sur l'évolution du projet pour la période de mai 1998. Quatre programmes thématiques et trois programmes horizontaux ont été arrêtés, et E. Schulte a présenté la répartition des éléments pertinents pour l'enseignement professionnel. Des trois programmes horizontaux qui constituent le cinquième programme-cadre de recherche, le plus important est consacré à l'élargissement du potentiel en ressources humaines et en savoirs socio-économiques de base. Quatre subdivisions thématiques sont abordées ici, parmi lesquelles: «tendances dans la société et modifications structurelles»; «technologie, société et emploi»; «nouveaux modèles de développement propices à la croissance et à l'emploi». Sous ces rubriques, bien des questions touchant à l'enseignement professionnel, par exemple l'apprentissage tout au long de la vie, les effets de la technique et les réglementations sociales, ont été adoptées à titre de champs d'action principaux.

Des huit exposés consacrés, à Thessalonique, à chacun des projets du RSES, trois envisageaient le rôle que joue le développement des ressources humaines tant dans la formation professionnelle que dans la formation professionnelle et la formation continue des adultes, deux se penchaient sur les personnels de faible qualification et sur les chô-

meurs de longue durée, deux autres sur le passage de la formation à l'emploi et un sur le rôle des stages en entreprise pendant l'enseignement professionnel.

13. La fonction de la politique du personnel en entreprise

Madame Hilde Ter Horst (centre de recherche appliquée sur la formation, université de Twente, Pays-Bas) a décrit un projet où l'on avait analysé le rôle des départements de politique du personnel dans la création de ressources pour l'apprentissage tout au long de la vie. Le substrat en était constitué par des recherches bibliographiques ainsi que par des études de cas dans le cadre desquelles des entreprises de sept pays européens avaient été interrogées ou avaient dû remplir des questionnaires. On s'était de plus procuré du matériel provenant des États-Unis et du Japon.

Un second exposé traitait d'un projet consacré à trois pays, dans le cadre duquel on recherche comment les départements responsables de la formation du personnel abordent les questions de la discrimination par l'âge et du développement des compétences pour ce qui est du personnel d'un certain âge. Tanja Tikkanen (université de Jyväskylä, Finlande) a exposé les objectifs et l'agencement de ce travail de recherche, auquel participent les universités de Keele et de Lancaster, au Royaume-Uni.

Yiva Kjellberg (université de Lund, Suède) a décrit un programme de recherche aux vastes objectifs, portant sur les méthodes d'approche des départements chargés de la politique du personnel en matière de formation. Sur la base d'une étude menée par une société de conseil en entreprise, Price Waterhouse, en collaboration avec l'école de management Cranfield, le programme triennal comprend une recherche sur les méthodes d'approche de la formation en entreprise de cinquante sociétés (Danemark, Irlande, Pays-Bas, Suède et Royaume-Uni). L'objectif consiste à contribuer à l'élaboration de nouvelles stratégies pour le développement des compétences dans des entreprises opérant au niveau international. Y. Kjellberg escompte que les résultats permettront de voir se cristalliser un thème clé en rapport avec le

déplacement des fonctions de planification de la politique du personnel, se détournant des questions traditionnelles de relations entre employeurs et employés et se préoccupant des aspects plus *fluides* de l'économie du personnel.

14. Les personnels faiblement qualifiés et les chômeurs de longue durée

Enchaînant sur sa communication devant l'assemblée plénière de 1997, Evangelia Kazamaki (IUI, Suède) a présenté quelques conclusions provisoires à partir d'une étude étendue sur trois années et six pays, le thème en étant les nouvelles exigences en qualifications sur le marché du travail et les personnels peu qualifiés (dans la publication *Newsletter*, n° 4/1997, du Ciretoq, un résumé de la méthode avait été publié, comprenant entre autres l'analyse économique de données statistiques tirées d'enquêtes par sondages sur le marché du travail). Dans le cadre de cette recherche, l'échelon 3 de la CITE a été appliqué comme critère de définition des personnes faiblement qualifiées, c'est-à-dire celles qui n'ont pas dépassé le niveau du diplôme de fin d'études secondaires pendant la période de scolarité obligatoire. Dans quelques pays, ce groupe circonscrit la moitié (ou plus) de la population en âge de gagner sa vie. Selon E. Kazamaki, les six pays concernés (Allemagne, France, Pays-Bas, Portugal, Suède et Royaume-Uni) ont laissé voir au cours des dix années écoulées semblable détérioration de la position relative des salariés faiblement qualifiés sur le marché du travail, le Portugal faisant peut-être exception. Au Royaume-Uni, cette tendance a été rendue manifeste par la détérioration des salaires réels de la main-d'œuvre faiblement qualifiée et par l'extension du travail à temps partiel non voulu. Au total, E. Kazamaki a déclaré que l'on observe la diminution du nombre des secteurs de l'économie dans lesquels les salariés faiblement qualifiés peuvent aisément trouver un emploi — à l'exception encore une fois du Portugal — et la probabilité du chômage ou de la non-activité professionnelle y est supérieure à celle typique des autres catégories professionnelles, tout particulièrement en Allemagne et en Suède; ce qu'explique le fait que les «mutations techniques axées sur la qualifica-

tion» font chuter la demande en travailleurs à très bas niveau de qualification et stimulent la demande en travailleurs à niveau de qualification plus élevé.

Comme E. Kazamaki l'a développé, les conclusions qui s'imposent suggèrent que c'est désormais la volonté de mise en forme du plan politique qui est en cause. À l'avenir, grâce à une période plus longue et plus efficace de formations générale et professionnelle pour les jeunes gens, la catégorie des personnes faiblement qualifiées continuera de diminuer. La meilleure manière de favoriser l'entrée plus tardive dans la vie active et les succès professionnels des jeunes consiste à relever le niveau des performances au cours de la scolarité obligatoire. En outre, les compétences générales de la population économiquement active, susceptibles de transfert d'un domaine à un autre, seraient améliorées par la formation continue garantie par les employeurs, bien que, pour le moment, cela se produise à un niveau où le déficit induit par les insuffisances de la formation professionnelle initiale ne puisse être épongé.

Tjitske Brandsma (centre de recherche appliquée sur la formation, université de Twente, Pays-Bas) a fait comprendre l'efficacité, pour les chômeurs de longue durée, des mesures de formation continue orientées vers le marché du travail. Cette intervention comprenait aussi une analyse des types de procédés au Danemark, en Grèce et au Royaume-Uni. Parmi les difficultés spécifiques qui avaient surgi, on compte aussi, comme a insisté T. Brandsma, l'opposition entre le haut niveau de standardisation des stages de formation au Danemark et la très forte diversité des procédés retenus au Royaume-Uni par les conseils pour la formation professionnelle et les entreprises (TEC) — un facteur de complication supplémentaire pour les comparaisons transnationales auxquelles on a procédé par ballons d'essai jusqu'à maintenant.

15. Le passage des jeunes de la formation à une activité professionnelle

Deux exposés du RSES étaient consacrés à l'analyse de la transition menant de la forma-

tion à l'activité professionnelle — dans une perspective de comparaison à l'échelle européenne. C'est Michel Sollogoub (université de Paris I, Sorbonne, France) qui a présenté un rapport sur la première enquête, qui entre dans sa deuxième année. Dans ce projet, où l'on recherche comment les systèmes scolaires aident les jeunes à passer de l'école au monde du travail, on procède à des enquêtes par questionnaires, auxquelles collaborent deux experts par pays — pour seize États européens —, et à raison d'une conférence annuelle destinée à superviser le travail. En outre, des données sont colligées, portant sur les niveaux respectifs de salaire pour le premier emploi. M. Sollogoub a fait part des premiers résultats, comprenant aussi une évaluation de l'**efficacité** relative des systèmes scolaires nationaux pour ce qui est du passage de l'école à l'activité professionnelle (sous cet angle, la Norvège a été classée en tête). De plus, certains indices font penser que le système d'enseignement professionnel contribue à réduire le chômage des jeunes.

Le second projet du RSES portant sur la transition du milieu scolaire à l'activité professionnelle inclut une analyse des facteurs positifs ou négatifs qui pèsent sur les résultats des mesures de formation et de formation continue et sur l'intégration au marché du travail. Markus Gangl (université de Mannheim, Allemagne) a décrit la structure du projet d'analyse comparative du passage de la formation à l'activité professionnelle en Europe, dans lequel on exploite les données de recensements sur des jeunes qui viennent de quitter l'école, en Irlande, en Écosse, en France et aux Pays-Bas, et ce en recourant aussi à des données supplémentaires tirées de sondages réalisés sur le marché du travail pour un large éventail de pays européens. Parmi les participants principaux à ce projet on compte entre autres les organismes suivants: ESRI (Dublin), CES (Écosse), DESAN Market Research (recherches sur les marchés) (Pays-Bas), ROA (Pays-Bas) et CEREQ (France). M. Gangl a décrit comment on avait sélectionné cinq facteurs cardinaux comme **indicateurs** primaires des **différences** dans les processus de transition propres aux divers pays: i) standardisation des diplômes et proportion dans laquelle des entreprises peuvent se fier à eux non seulement comme indicateurs du niveau de qualification et de la capa-

cité de travail, mais aussi comme «succédanés d'indicateurs pour quelques traits de caractère moins faciles à appréhender, tels que les dispositions de l'être humain, sa motivation, ses qualités de ponctualité et d'obéissance»; ii) différenciation, c'est-à-dire la «sélection» et le «classement» des jeunes gens, tout particulièrement entre le curriculum d'études et le curriculum professionnel; iii) volonté des employeurs de s'engager à étendre les offres de formation; iv) volume des programmes de formation prévus par l'État pour la jeunesse.

16. Observations finales

À la fin de la conférence, les deux organisateurs, c'est-à-dire les représentants de la Commission et ceux du Cedefop, ont souligné l'utilité de cette conférence générale, non seulement en matière d'échange d'informations, mais aussi pour dégager et discerner les points communs de la future coopération. Il convient de considérer cette conférence comme une expérience pilote que suivront d'autres manifestations communes et d'autres échanges visant à commenter et à diffuser des résultats de recherche transitoires et définitifs, pour le profit de toutes les parties intéressées.

Projets de recherche en formation professionnelle du RSES présentés lors de la conférence commune Cedefop-RSES, en juin 1998, à Thessalonique

- 1) ***Forum of European Research in Vocational Education and Training***, Michael Kuhn, ITB, université de Brême.

- 2) ***Work Experience as an Education and Training Strategy: New Approaches for the 21st Century***, Fernando Marhuenda, université de Valence.
- 3) ***The role of human resource development within organisations in creating opportunities for life-long learning: Concepts and practices in 7 European countries***, Hilde Ter Horst, université de Twente.
- 4) ***Changing Working Life and Training of Older Workers***, Tarja Tikkanen, université de Jyväskylä.
- 5) ***In-Company Training and Learning Organisations***, Yva Kjellberg, université de Lund.
- 6) ***DELOS-Developing Learning Organisation Models in SME-Clusters***, Ruggiera Sarcina, Fondazione Instituto Guglielmo Tagliacarne per la promozione della cultura economica, Rome.
- 7) ***New Job-Skill Needs and the Low-Skilled***, Evangelia Kazamaki-Ottersen, IUI, Stockholm.
- 8) ***The Effectiveness of Labour Market oriented Training for the Long-Term Unemployed***, Tjitske Brandsma, Zentrum für Angewandte Forschung im Bildungswesen (Centre de recherche appliquée dans la formation), université de Twente.
- 9) ***Schooling, Training and Transitions: An Economic Perspective***, Michel Sollogoub, université de Paris I (Sorbonne).
- 10) ***A comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe***, Markus Gangl, université de Mannheim, Zentrum für Europäische Sozialforschung (Centre européen de recherche en sciences sociales).

Annexe 2

Les produits élaborés dans le cadre du travail effectué jusqu'ici par le réseau Ciretoq et leurs projets de recherche en cours

Le réseau Ciretoq existe depuis 1995 et encourage la collaboration dans le domaine de la recherche sur les tendances du développement des professions et des qualifications ainsi que les enquêtes statistiques comparées et les études. C'est une plate-forme pour l'échange d'expériences et d'informations ainsi que pour la diffusion de résultats à mi-chemin entre recherche et application pratique. Le réseau sert notamment à la mise en pratique de points importants des priorités à moyen terme du Cedefop (pour des indications plus détaillées, reportez-vous au programme de travail 1998 du Cedefop).

Cet inventaire a pour objectif de mieux informer toutes les parties intéressées de ce qui est disponible en matière de publications: rapports élaborés pour la publication, autres rapports, brochures, dossiers d'information et rapports intermédiaires. Tous ces documents ont été conçus pour le Cedefop et témoignent des activités les plus importantes du réseau Ciretoq depuis 1995.

I. Études publiées

Biegansky, Richard; Cadet, Jean-Paul: **Évolution des emplois et des qualifications dans la réparation automobile**, CEREQ, Marseille, document Cedefop, Thessalonique, 1996, 37 p.

Borghans, Lex; de Grip, Andries; Heijke, Hans: **Concepts and methodology for labour market forecasts by occupation and qualification in the context of a flexible labour market**, ROA, Maastricht, document Cedefop, Thessalonique, 1996, 34 p.

Borghans, Lex; Hughes, Gerard; Smits, Wendy: **The occupational structure of further and higher Education in Ireland and The**

Netherlands, ROA, Maastricht, ESRI, Dublin, document Cedefop, Thessalonique, 1998, 34 p.

Canny, Angela; Hughes, Gerard: **Occupational forecasts for 1998 for Ireland and their implications for Educational qualifications**, ESRI, Dublin, document Cedefop, Thessalonique, 1996, 31 p.

Hansen, Claus Agør; Hanf, Georg; Heitmann, Günter; Pauwels, Ties: **The impact on vocational training of studies analysing and forecasting trends in occupations, Case studies in Germany, The Netherlands and Denmark**, DTI, Copenhagen, BIBB, Berlin, université technique de Berlin, CINOP, Hertogenbosch.

Tessaring, Manfred: **Forecasting sectors, occupational activities and qualifications in the Federal Republic of Germany, a survey on research activities and recent findings**, IAB, Nuremberg, document Cedefop, Thessalonique, 1997, 82 p.

Van den Tillart, Harry; Warmerdam, John: **Sectoral approach to training, synthesis report on trends and issues in 5 European countries**, ITS, Nimègue, document Cedefop, Thessalonique, 1998, 110 p.

Warmerdam, John: «Les systèmes sectoriels de formation dans une économie de la connaissance», ITS, Nimègue, Cedefop, **Panorama**, Thessalonique, 1997, 47 p.

II. Autres publications

Cedefop: «Trends in the development of occupations and qualifications», **Network Ciretoq, a brochure presenting the objectives, methods and participants of the network** (disponible en allemand, en anglais et en français).

Cedefop: «Ciretoq interim report», **Panorama** (disponible en allemand, en anglais et en français).

Ciretoq: **Newsletters**, deux publications par an.

III. Études dont la publication est en préparation

Ahola, Sakari (1998): ***The matching of Educational and occupational Structures in Finland and Sweden, Final Report***, Research Unit for the Sociology of Education, université de Turku, Finlande.

Alves, Paulo; Bailly, Franck; van Krieken, Rob; Lopes, Helena; Paterson, Alan S.; Paul, Jean-Jacques; Pires, Leonor: ***Knowledge-based society and emerging new intermediate technical-commercial skills***, Institut de recherche sur l'économie de l'éducation, France, Dinâmia, Portugal, SQA, Écosse.

Denys, J., King, R., Krüger, K., Papadakis-Klavdianou, A., Warmerdam, J.: ***The role of sectoral training agencies in the transfer of innovations in the Agriculture and Food/Beverage sectors***, HIVA, Louvain, Reading University, Royaume-Uni, CIREM, Barcelone, université Aristote de Thessalonique, Grèce, ITS, Nimègue.

Freiche, Janine; Matthews, Alison; Vitali, Laurence; Warmerdam, John: ***How new technology brings new occupational profiles — case studies in the banking sector a study covering The Netherlands, France, United Kingdom and Luxemburg***, INFPC, Luxembourg, ITS, Nimègue, QCA, Londres, Entreprise & Personnel, Paris.

Gatti, Mario; Markowitsch, Jörg; Tagliaferro, Claudio: ***Trends in occupations in the machinery industry in Vienna and Modena***, ISFOL, Rome, IWI, Vienne.

Gay, Catherine: ***New qualifications and training needs in the environment area***, conseil général, Orléans.

Warmerdam, John: ***A sectoral approach to training in the printing industry and the hospital sector***, ITS, Nimègue.

IV. Études en cours en 1998

Bellmann, Lutz; Lindley, Robert; Kaminioti, Olympia: ***Employment and service growth, a joint study covering Germany, Greece and the United Kingdom***, IAB, Nuremberg, IER, Warwick, PIEKA, Athènes.

Bouder, Annie; Homs, Oriol; Lindley, Robert: ***Methodologies for forecasting the Evolution of employment and qualification needs at sector level***, CEREQ, Marseille, CIREM, Barcelone, IER, Warwick.

Hanf, Georg; Mathews, Allison; Vind, Anders; Jörg Markowitsch, N. N.; Papatheodoussiou, Theo: ***Additional qualifications at the interface between initial and continuing training***, BIBB, Berlin, QCA, Londres, DEL, Copenhague, CINOP, Hertogenbosch, IWI, Vienne, TEI, Athènes.

Heitmann, Günter; Koch, Richard; Oates, Tim; Vind, Anders; Westerhuis, Anneke: ***European structure of training levels revisited***, BIBB, Berlin, TU, Berlin, CEREQ, Marseille, CINOP, Hertogenbosch, CIREM, Barcelone, DEL, Copenhague, QCA, Londres.

Warmerdam, John: ***The role of sectoral training agencies in the transfer of innovations and enhancement of competencies: the cases of agriculture, food and beverage sectors***, ITS, Nimègue.

Cedefop — Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

**Tendances européennes dans le développement des professions
et des qualifications
Volume I**

Burkart Sellin

Cedefop

Document de référence Cedefop

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2000 — V, 88 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-828-7193-2

N° de catalogue: HX-22-99-741-FR-C

N° de publication: 3003 FR

Prix au Luxembourg (TVA exclue): EUR 8,50

Tendances européennes dans le développement des professions et des qualifications

Volume I

Ce document de référence s'adresse à tous ceux qui veulent s'informer sur les principales tendances qui se dégagent de l'évolution des pressions et des qualifications face aux défis démographiques, sociaux, économiques, technologiques, écologiques et culturels actuels.

Le volume I met à la portée de tous les principales macro-tendances et émet quelques recommandations et conclusions en matière de politique et de pratique de la formation professionnelle, notamment de la formation continue. Les analyses reposent sur des résultats d'enquêtes menées dans le cadre de la recherche inter- et multidisciplinaire relative au marché du travail et à la formation professionnelle, de statistiques comparatives dégagées par l'Office statistique des Communautés européennes, de projets d'application s'inscrivant dans les programmes de l'Union européenne en matière de formation et de formation professionnelle, d'enquêtes transnationales conduites dans le cadre du réseau de recherche thématique du Cedefop du même nom et de la recherche relevant du programme communautaire de recherche socio-économique dans les domaines de la formation et de la formation professionnelle. Ces analyses soulignent l'urgence de développer des possibilités de formation et de qualification accessibles à tous les groupes cibles et groupes d'âges, à tous les niveaux et en tout lieu de l'Union européenne, tant pour des raisons économiques et de compétitivité que pour des raisons sociales et liées à la politique de l'emploi et de la formation.

Le volume II, véritable manuel scientifique de près de 500 pages, est publié en langue anglaise. Il donne la parole à des experts de disciplines diverses issus de presque tous les États membres de l'UE et leur permet de présenter leurs axes essentiels de recherche. Ces experts formulent à leur tour des recommandations très concrètes et tirent de leurs axes prioritaires de travail des conclusions qui sont importantes à la fois pour la politique et la pratique.

En complément à ces deux volumes, un glossaire de travail, une sélection bibliographique annotée et un index ainsi que les versions allemande et française du deuxième volume pourront bientôt être téléchargées gratuitement à partir de la librairie (**«Bookshop»**) du site interactif: <http://www.trainingvillage.gr>

Burkart Sellin

3003 FR



Europe 123, GR-57001 THESSALONIKI (Pylea)

Adresse postale:

PO Box 22427, GR-55102 THESSALONIKI

Tél. (30-31) 49 01 11 Fax (30-31) 49 00 20 E-mail: info@cedefop.eu.int

Page d'accueil: www.cedefop.eu.int Site web interactif: www.trainingvillage.gr

Prix au Luxembourg (TVA exclue): EUR 8,50



**OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES**

L-2985 Luxembourg