COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES

Bruxelles, le 30.04.1997
COM(97) 180 final

RAPPORT DE LA COMMISSION

# sur l'accès à la formation continue dans l'Union

*(Recommandation du Conseil du 30 juin 1993)*

(Présenté par la Commission)

# Table des matières


**Introduction** 5

**Chapitre 1** 8

**Les progrès accomplis en matière d'accès à la formation professionnelle continue**

1.1
Le processus communautaire fondé sur la Recommandation du Conseil 8

1.2
Les rapports nationaux montrent des initiatives nationales nombreuses et variées 10

1.3
Des positions contrastées des partenaires sociaux 27

**Chapitre 2** 32

**Vers une problématique plus ambitieuse pour l'Union: l'accès aux compétences**

2.1
De fortes disparités à réduire au sein de l'Union 32

2.2
Vers un repositionnement des priorités des politiques de la Formation Professionnelle 34

2.3
Un rôle accru pour la compétitivité et l'emploi 36

**Chapitre 3** 40

**Conclusions et orientations**

3.1
Conclusions sur la démarche 40

3.2
Conclusions pour les objectifs 41

3.3
Orientations pour le suivi 42

# Introduction

Dès le début des années 90, la Commission européenne a mis en évidence l'importance de la formation continue et de la promotion de l'accès à celle-ci. Son Mémorandum sur la formation professionnelle dans la Communauté européenne pour les années 90[1] soulignait que l'accélération des mutations technologiques et organisationnelles, associée aux effets de l'évolution démographique donnerait un rôle central aux politiques de formation continue. Cette position a été largement soutenue lors des débats qui ont eu lieu avec les Etats Membres sur la base de ce mémorandum. Par ailleurs, la Commission préconisait déjà dans ce même mémorandum un développement de la formation dans laquelle la formation continue, ancrée dans une formation de base solide, devrait se dérouler tout au long du cycle de vie.

Pour cet objectif, la Communauté s'est dotée d'un atout essentiel avec l'adoption par le Conseil, le 30 juin 1993, d'une Recommandation relative à l'accès à la formation continue[2]. Le processus de coopération communautaire qui avait été engagé depuis quelques années pour promouvoir l'accès à la formation continue a pu ainsi se développer autour d'un cadre commun de référence.

Parallèlement, les débats sur l'emploi, liés à la situation économique et à la mondialisation, ont mis au premier rang la question des compétences des salariés et de leur progression. Sur la base du Livre blanc de la Commission sur la Croissance, la Compétitivité et l'Emploi, le Conseil européen à Essen, en décembre 1994, a placé l'investissement dans la formation comme l'une des cinq priorités à poursuivre.

La réforme des fonds structurels, notamment celle du Fonds social européen (FSE), qui s'applique à la période 1994-1999, a mis l'élévation des compétences au premier rang. En particulier, le nouvel objectif 4 qui vise à "faciliter l'adaptation des travailleurs aux mutations industrielles et aux changements des systèmes de production", a souligné l'importance du maintien des niveaux de compétences et a élargi le bénéfice du FSE, pour la première fois, dans tous les Etats membres, aux travailleurs ayant un emploi,.

D'autres programmes communautaires, tels que FORCE[3] (1991-1994) et plus récemment, le programme Leonardo da Vinci (1995-1999)[4], sont aussi des instruments communautaires privilégiés pour promouvoir l'accès : ils visent à stimuler l'innovation dans la formation professionnelle et ainsi à contribuer, notamment, au développement de nouvelles approches et outils de formation qui facilitent l'accès à la formation et aux compétences.

L'année 1996, en tant qu'*"année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie"*, a permis de lancer auprès des citoyens européens un débat de fond sur la nécessité de faire progresser leurs compétences tout au long de leur vie.

Ce débat a montré une forte attente pour accéder à des actions de formation et un décalage important entre cette aspiration à la formation tout au long de la vie et les possibilités réelles offertes aux travailleurs et aux citoyens européens.

A cette occasion, la Commission a ouvert une nouvelle perspective qui donne un rôle encore plus déterminant au développement de l'accès à la formation : celle de la société cognitive. Dans

[1] COM (91) 397 final du 12/12/91.

[2] J.O. n° L 181/37 du 23.07.93 en annexe.

[3] J. O. n° L 156/1 du 21.06.90

[4] J. O. n° L 340/1 du 29.12.94

son Livre blanc "Enseigner et apprendre : vers la société cognitive"[5], la Commission propose :

*"Autre idée force: l'accès à la formation doit être développé tout au long de la vie. Si tous, autorités publiques ou entreprises en soulignent la nécessité, les progrès dans ce sens sont maigres. Ils sont d'autant plus insuffisants que les changements dans l'organisation du travail, provoqués notamment par les technologies de l'information, rendent urgente la formation à ces nouveaux outils."*

Le renouvellement des compétences disponibles ne peut plus se faire selon le cycle de succession des générations de travailleurs, mais selon un cycle en constante accélération, sous la pression conjuguée de deux facteurs :

- le raccourcissement de l'horizon des changements technologiques et des transformations des organisations du travail dans le contexte d'un développement soutenable,
- la déformation de la pyramide des âges de la population active et la participation croissante des femmes au marché du travail, qui génèrent un glissement des besoins de formation vers des travailleurs plus âgés.

Le développement des politiques de formation professionnelle, et notamment celle dont la Communauté est responsable au titre de l'article 127 du Traité CE, doit s'inscrire dans ces évolutions structurelles en mettant l'accent sur la formation continue des travailleurs.

Dans le cadre des différentes actions liées au pacte de confiance pour l'emploi, lancé par la Commission en avril 1996, le Conseil européen dans ses conclusions de Florence (juin 1996), confirmées lors du Conseil de Dublin (décembre 1996), a convenu que:

*"Le Conseil européen fait observer que les systèmes d'éducation et de formation de l'Union européenne devront s'adapter en profondeur. Il prend note de l'intention de la Commission de présenter une proposition sur l'accès à la formation permanente et la reconnaissance des qualifications acquises de cette manière."*

Dans le cadre de leur déclaration commune sur l'emploi présentée au Conseil européen de Dublin, les partenaires sociaux ont fait du thème de la formation tout au long de la vie une priorité. Dans ce cadre, ils ont convenu que :

- *"Les mutations socio-économiques, la situation de l'emploi et l'émergence de nouvelles technologies, en particulier celles de l'information, entraînent de profonds changements sur le marché du travail et dans la société en général. Ces évolutions font* ***apparaître un besoin d'élargissement des compétences de l'individu*** *qui nécessitent un changement des attitudes vis-à-vis de la formation tout au long de la vie".*

- ***"Par ailleurs, l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie active devrait être amélioré".***

- *"Pour la compétitivité des entreprises, la formation tout au long de la vie sera d'une importance croissante. Il en sera de même pour les salariés en termes de mobilité géographique et professionnelle."*

Dans le même sens, la décision du Conseil relative à un troisième programme pluriannuel pour les petites et moyennes entreprises (PME) dans l'Union (1997-2000)[6], donne une impulsion à la formation en vue d'améliorer la capacité de gestion des dirigeants, et ainsi renforcer la compétitivité des PME.

Dans le contexte de ce processus communautaire, le présent rapport sur "L'accès à la formation continue dans l'Union" a comme but principal d'évaluer les progrès globaux accomplis en application de la recommandation du Conseil, et de proposer de nouvelles pistes d'action pour renforcer l'action communautaire sur le thème de l'accès compte tenu des défis actuels.

La Commission a choisi ainsi de ne pas s'en tenir à un rapport descriptif basé sur un simple état des lieux. La Commission a la volonté de faire de ce rapport d'évaluation un instrument de positionnement de la problématique de l'accès à la formation continue au niveau de l'Union : où en sommes-nous réellement, quelles sont les grandes disparités, quels sont les facteurs de progrès?

La Commission souhaite également que le présent rapport soit la base d'un véritable débat de fond sur les politiques à conduire en matière de formation continue, dans la perspective d'une formation tout au long de la vie. Il doit permettre également de tracer de nouvelles pistes pour une action plus ambitieuse concernant l'élargissement et l'élévation des compétences des individus.

[5] COM(95) 590 du 29.11.95

[6] J.O. n° L 6/25 du 10/01/97

La Commission tient ainsi à souligner l'importance qu'elle accorde au présent rapport d'évaluation et à son examen par les instances communautaires. Elle rappelle:

- l'intérêt de la présentation - pour la première fois - d'un rapport communautaire dans le domaine de la formation professionnelle.
- l'importance croissante qu'occupe la question de la formation dans tous les débats touchant à l'emploi, à la compétitivité et au modèle de société ainsi que dans les débats menés dans la perspective de la construction de la société cognitive.

# Chapitre 1

## Les progrès accomplis en matière d'accès à la formation professionnelle continue

### 1.1 Le processus communautaire fondé sur la Recommandation du Conseil

#### A l'origine : la Charte sociale

La question de l'accès à la formation professionnelle a été évoquée, à plusieurs reprises dans des textes communautaires. Cependant, c'est la **Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs,** adoptée lors du Conseil européen de Strasbourg, en 1989, par 11 Etats membres, qui a véritablement lancé le débat sur l'accès à la formation. En effet, elle prévoyait dans son article 15 que:

*"Tout travailleur "doit" pouvoir avoir accès à la formation professionnelle et en bénéficier tout au long de la vie active" (...) Les autorités publiques compétentes, les entreprises ou les partenaires sociaux, chacun dans la sphère de leurs compétences, devraient mettre en place les dispositifs de formation continue et permanente, permettant à tout personne de se recycler, notamment en bénéficiant de congés-formation, de se perfectionner et d'acquérir de nouvelles connaissances, compte tenu de l'évolution technique."*

Ensuite, le programme d'action relatif à la mise en oeuvre de cette charte a confirmé l'importance accrue de développer des modalités nouvelles d'accès à la formation et a invité les Etats membres, les entreprises et les partenaires sociaux à prendre des mesures afin que chaque travailleur puisse poursuivre sa formation tout au long de sa vie professionnelle.

Ce programme a prévu également la présentation au Conseil d'une proposition d'instrument communautaire sur l'accès à la formation professionnelle. La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs a été en effet, à l'origine du débat institutionnel communautaire qui a amené à l'adoption de la recommandation sur l'accès à la formation continue.

#### Le Dialogue social

Les partenaires sociaux participant au Dialogue social européen (UNICE, CEEP et CES[7]), en reconnaissant l'importance accrue pour la compétitivité des entreprises et pour la cohésion sociale, d'un meilleur accès à la formation professionnelle, ont retenu ce thème dans le cadre des travaux du Dialogue social sur l'éducation et la formation et ont adopté, en décembre 1991, un avis commun sur **"Les modalités susceptibles de rendre effectif et le plus large possible l'accès à la formation professionnelle"**.

Dans son préambule, les partenaires sociaux constatent que :

D'une part,

*"une part importante de la population adulte a quitté l'école sans une qualification adaptée à la demande actuelle où n'a jamais participé à une formation continue systématique. Leur niveau de*

[7] UNICE - Union des Confédérations de l'Industrie des Employeurs d'Europe, CEEP - Centre Européen des entreprises à participation publique, CES - Confédération Européenne des Syndicats

*connaissance amène au paradoxe que beaucoup de formations proposées leur sont inaccessibles par manque de formation ou connaissance de base".*

et, d'autre part, *"les entreprises compétitives et prospères sont celles qui mettent en oeuvre, avec une consultation appropriée des salariés et/ou de leurs représentants, les programmes de formation les mieux adaptés correspondant aux meilleurs standards de qualité".*

Ils soulignent également que *"les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer afin de mettre en place des partenariats au niveau régional en vue de favoriser une meilleure synergie entre les plans de formation des entreprises et les analyses des besoins prospectifs en qualification et professions au niveau régional"*

Par ailleurs, il est important de noter que les orientations contenues dans cet avis commun ont été largement reprises dans le texte de la recommandation du Conseil. Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux réunis au sein des Comités paritaires ou des groupes de travail informels, ont adopté un certain nombre d'avis communs concernant l'accès à la formation professionnelle et la formation tout au long de la vie active. En particulier :

- L'avis commun pour un meilleur accès des femmes à la formation professionnelle dans le secteur du textile et de l'habillement (16 juin 1994)
- L'avis sur la formation professionnelle des ingénieurs et du personnel de maintenance (15 septembre 1993)
- La négociation d'un accord cadre pour l'emploi dans l'agriculture, qui devrait être signé en juin 1997, dans lequel la formation professionnelle continue joue un rôle central et où les partenaires sociaux expriment leur attente d'un futur accord spécifique sur ce sujet.

L'adoption de la Recommandation par le Conseil en juin 1993, après un débat approfondi sur le contenu avec les instances communautaires (Parlement européen (PE) et Comité Economique et Social (CES)) et les partenaires sociaux (notamment au sein du Comité consultatif pour la formation professionnelle (CCFP)), a marqué le lancement d'un processus communautaire articulé autour de trois niveaux complémentaires :

a) La définition d'un objectif général - issu de la Charte sociale - selon lequel : "tout travailleur devrait pouvoir avoir accès à la formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie".(cf. article I)

b) La définition de quinze objectifs spécifiques - qui devraient permettre de réaliser cet objectif général, tout en laissant aux Etats membres et aux partenaires sociaux la responsabilité de la définition des modalités et moyens pour atteindre ces objectifs (cf. article II)

c) La mise en place au niveau communautaire d'un dispositif de suivi des tendances et des évolutions de la problématique de l'accès dans les Etats membres et au niveau communautaire (cf. article III et IV).

Ce dispositif de suivi s'appuie sur un triple processus:

**1. l'établissement de rapports nationaux sur la mise en œuvre de la recommandation et de ses objectifs (article IV. 1)**

Les Etats membres ont été invités à établir, selon une structure commune, sur laquelle ils avaient donné leur accord, des rapports nationaux décrivant les mesures prises pour promouvoir l'accès à la formation continue en particulier, depuis 1993. Par ailleurs, les Etats membres ont été également invités à établir ces rapports en concertation avec les partenaires sociaux, procédure qui a été suivie par une partie significative des Etats membres.

**2. La mise en place d'un dispositif d'appui au dialogue social sur la formation continue (article III.3).**

En effet, la recommandation invitait la Commission à appuyer le dialogue entre les partenaires sociaux sur ce thème. Dans ce contexte, elle a pris l'initiative de mettre en place un "Dispositif d'appui au dialogue social sur la formation continue" en étroite collaboration avec les organisations européennes participant au Dialogue social européen, l'UNICE, le CEEP et la CES.

Cette initiative a permis de recueillir dans les Etats membres de l'Union des actions novatrices des partenaires sociaux pour le développement de la formation continue ayant souvent un impact direct sur l'accès à celle-ci.

Dans ce contexte, deux "Compendia" ont été publiés en 1994 et 1996. Ils visent à illustrer dix thèmes fédérateurs et d'intérêt commun pour les partenaires sociaux, avec des initiatives concrètes

prises au niveau des entreprises, branches, secteurs, régions ou national.
Les deux séminaires organisés par les partenaires sociaux (en octobre 1994 et en mai 1996) pour l'appropriation des résultats ont montré l'intérêt et la valeur ajoutée de cet outil comme instrument de recueil, d'observation, d'analyse et de diffusion d'initiatives novatrices et diverses en vue d'une meilleure connaissance des dynamiques de terrain dans les Etats membres.

Les dix thèmes identifiés par les partenaires sociaux reprennent largement les aspects clés énoncés dans les objectifs de la partie II de la recommandation du Conseil.

**Les thèmes du dispositif d'appui au dialogue social**

Thème 1: Planification de la formation dans l'entreprise
Thème 2: Petites et moyennes entreprises
Thème 3: Développement de l'organisation
Thème 4: Types particuliers d'emploi
Thème 5: Insertion des jeunes
Thème 6: Nouvelles formes de coopération au niveau des régions
Thème 7: Validation / Reconnaissance
Thème 8: Moyens et méthodes
Thème 9: Allocation des ressources
Thème 10: Nouvelles réponses aux besoins individuels

---

### 3. l'établissement d'un rapport européen d'évaluation sur "L'accès à la formation continue dans l'Union" (article IV.2)

Comme indiqué dans l'introduction, ce rapport a comme but d'évaluer les progrès accomplis et de montrer les tendances en cours, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux. Il doit permettre également de mettre en valeur les efforts des Etats membres et les initiatives prises par les acteurs sociaux en général et en particulier par les partenaires sociaux.

Ainsi, ce rapport d'évaluation a été établi sur la base de:

a) les rapports nationaux établis par chacun des Etats membres dans le cadre de la mise en oeuvre de la recommandation visée, en application de son article IV.1[8];

b) les rapports établis par les organisations communautaires des partenaires sociaux, respectivement la CES et l'UNICE/CEEP, en application de l'article IV.2;

La Commission a également pris en compte:

1) les premières données quantitatives comparables résultant de l'enquête communautaire sur la formation continue (CVTS)[9] et de l'enquête sur la force de travail (LFS)[10].

2) les résultats du Dispositif d'appui au dialogue social sur la formation continue, disponibles dans les deux compendia publiés en 1994 et 1996.

## 1.2 Les rapports nationaux montrent des initiatives nationales nombreuses et variées

### 1.2.1 Introduction

---

Les rapports établis par les Etats membres constituent une base très intéressante d'information et d'analyse sur les évolutions et les progrès enregistrés en matière d'accès à la formation continue, ainsi que sur les modalités d'organisation de l'accès dans les différents Etats membres.

Un nombre significatif de rapports présente une description très complète des systèmes et dispositifs de formation continue.

Une appréciation globale des rapports nationaux permet les constats suivants:

1. Il y a, dans tous les pays de l'Union, la volonté d'apporter de nouvelles réponses aux défis qui se posent à la formation continue, et directement ou indirectement de promouvoir l'accès à la formation. Presque tous les pays ont pu citer des mesures nouvelles prises dans les années 90 ayant une implication sur l'accès à la formation continue.

2. Cependant, d'une part, la plupart des initiatives prises pour favoriser l'accès sont en général intégrées à des mesures globales de "réforme" des systèmes de forma-

[8] Les données de ces rapports ont été également rapprochées et complétées par les éléments des programmes multi-annuels établis dans le cadre du processus de suivi des conclusions du Conseil européen d'Essen sur l'emploi.

[9] CVTS= Continuing Vocational Training Survey

[10] LFS= Labour Force Survey

tion dans les Etats membres, ce qui limite parfois les possibilités d'une analyse d'impact plus détaillée.

3. D'autre part, un certain nombre d'initiatives intéressantes échappent aux sources administratives dans le sens strict, car elles ont été prises au niveau des entreprises ou branches. Les rapports qui ont fait l'objet de concertation avec les partenaires sociaux ont quant même repérer un certain nombre d'initiatives très prometteuses. Des compléments d'information ont été obtenus dans certains pays à partir des compendia du dispositif d'appui au dialogue social.

---

### La mise en oeuvre des objectifs

Comme indiqué précédemment, les rapports nationaux décrivent très souvent les évolutions des systèmes et des initiatives favorisant l'accès sans être toujours très précis par rapport à chacun des objectifs de la recommandation du Conseil du 30 juin 1993.

Ainsi, il est apparu plus intéressant d'analyser les évolutions nationales à l'égard d'un certain nombre de thématiques.

- Un premier thème portera sur **l'accès et les politiques d'entreprises**. Il inclut, pour l'essentiel, les objectifs 1, 2, 6, 8 et 9 de la recommandation.

- Le deuxième portera plus particulièrement sur **l'accès et la prise en compte des besoins individuels** (objectifs 3 et 7), notamment en s'interrogeant sur les initiatives individuelles pour accéder à la formation.

- Le troisième thème portera sur **la reconversion des travailleurs** (objectif 4).

- Le quatrième portera sur **l'accès à la formation pour des publics cibles** comme les travailleurs les moins qualifiés (objectif 11), les femmes (objectif 12), les jeunes (objectif 13) et les chômeurs de longue durée (objectif 14).

- Un cinquième thème portera sur **l'accès et les nouveaux partenariats** (objectifs 5 et 15).

- Un sixième thème traitera de **l'accès grâce aux nouvelles technologies** (objectif 10).

- Finalement, un dernier thème traitera de **l'utilisation des fonds communautaires pour appuyer les initiatives locales.**

Il s'agira, pour chaque thème, de dégager les tendances majeures et de fournir des illustrations d'actions et d'initiatives.

### 1.2.2 L'accès et les politiques d'entreprises

L'accès et les politiques d'entreprises constituent un vaste thème qui regroupe des initiatives et mesures visant notamment le développement des plans de formation et la mise en disponibilité des travailleurs ; l'information et la consultation au sein de l'entreprise ; ou encore l'anticipation des besoins en formation.

Les rapports nationaux confirment qu'il appartient aux entreprises d'assumer leur responsabilité en matière de formation professionnelle continue de leurs salariés. Ce sont elles, les acteurs principaux, dont émanent souvent les initiatives et qui en assurent principalement le financement.
L'exercice de cette responsabilité par les entreprises est encadré dans certains Etats membres par des systèmes contraignants. Ainsi, en **France,** la loi du 16 juillet 1971 a institué une obligation généralisée de dépense en formation. La France n'est cependant pas la seule à avoir mis en place un dispositif potentiellement contraignant à l'égard des entreprises. Ces contraintes proviennent par exemple : d'une contribution obligatoire à des fonds de solidarité, en **Belgique,** les fonds collecteurs à destination des groupes à risque; d'un système d'impôts/subventions dans certains secteurs en **Irlande;** ou d'une législation en matière de congés-formation, en **Finlande**, en **Suède** et dans certains Länder en **Allemagne**. En **Espagne,** par contre, il existe un système indirect de cotisation en vue du financement de la formation professionnelle. Les fonds sont récoltés par la Sécurité sociale et sont calculés sur base de 0,7% des accidents du travail et des infirmités professionnelles.

Par ailleurs, certains Etats membres rappellent utilement, que l'accès à la formation professionnelle continue est inégalement réparti entre les entreprises (taille, domaine d'activité, etc.), mais aussi entre les travailleurs (statuts socioprofessionnels) au sein des entreprises, et ce quelque soit la nature, contraignante ou non, du système.

## Le droit à l'information

Les pratiques dans certains Etats membres visent à encourager l'information et la concertation avec les représentants des travailleurs sur la politique de formation des entreprises.

Un véritable modèle d'obligation d'information n'est fourni par aucun Etat membre. De toute évidence, la politique d'information s'est construite au fur et à mesure et varie en fonction des protagonistes et des destinataires. L'**Allemagne** remarque que souvent les employés et travailleurs sont informés de leurs possibilités de formation lors des entretiens d'embauche. Les renseignements peuvent figurer aussi dans les contrats de travail ou dans les conventions collectives, ou être publiés par la Chambre des Métiers ou les Chambres d'Industrie et de Commerce. En particulier, les partenaires sociaux et les Chambres s'efforcent d'obtenir une amélioration de l'infrastructure d'information. Par exemple, ces acteurs se sont mis d'accord en décembre 1996 pour développer un système d'information à l'Institut Fédéral, en ce qui concerne la formation continue pour le perfectionnement et la progression professionnelle, pour les membres des comités de formation,

On peut cependant constater que les Etats membres ont multiplié les efforts de sensibilisation par des campagnes générales ou ciblées. A titre d'exemple, citons la publication en juin 1995 de la note *Kennis in beweging* aux **Pays-Bas**. En **France**, des organismes importants, comme les FONGECIF assurent la publicité de leur dispositif en matière de congé individuel de formation, par voie d'affichage et de presse, ainsi que par voie audiovisuelle. La **Finlande** a lancé avec succès une vaste campagne dès 1994, pour informer les entreprises sur les possibilités offertes par les formations par contrat d'apprentissage.

Au **Royaume-Uni**, les campagnes de sensibilisation visent prioritairement les entreprises via des programmes tels que "Investors in People" et "Small firms initiatives". Il en va de même en **Irlande,** où a été crée, en 1995, le nouveau programme "Excellence in People". Il s'agit de programmes dont l'objectif est l'acquisition de hauts standards de qualité par l'investissement dans les ressources humaines. Le but est de lier les objectifs stratégiques de l'entreprise avec ceux des politiques de formation professionnelle.

Le **Danemark** évoque, dans un même esprit, des campagnes publiques d'information, notamment ciblées sur les PME. Notons que l'effort d'information ne vient pas uniquement des pouvoirs publics et des entreprises, mais aussi des syndicats. A cet égard, le rapport **danois** préconise que les activités d'information doivent être davantage confiées aux partenaires sociaux, surtout au niveau régional et local.

Une autre tendance veut que l'effort d'information et de sensibilisation quant aux possibilités offertes sur le marché de la formation professionnelle soit très souvent soutenu par des centres d'orientation professionnelle, en lien parfois avec des activités comme la détermination de bilans de compétences. En **Norvège** par exemple, un système de points de contacts a été mis en place dans le but d'assurer la rencontre entre les organismes de formation et les consommateurs, entreprises ou individus. De nombreux Etats membres évoquent ainsi la mise en place de banques de données ou de guides et/ou de "Points of Information". Le **Royaume-Uni**, l'**Irlande**, le **Luxembourg** et d'autres y voient une manière de garantir une meilleure information et donc aussi un meilleur accès à la formation professionnelle.

Le **Portugal** a récemment mis en place le programme intitulé Formation pour micro et petites entreprises qui cherche à promouvoir l'information et à sensibiliser les chefs d'entreprise et les salariés à la nécessité de développer leurs ressources humaines par le biais de la formation professionnelle.

## La concertation au sein des entreprises

Une nette tendance semble résider dans une plus forte implication et responsabilisation de l'ensemble des partenaires sociaux. Ainsi, à titre d'exemple, aux **Pays-Bas**, la responsabilité des partenaires sociaux se trouve notamment accrue par la révision de la loi sur l'enseignement et la formation professionnelle (WEB), entrée en vigueur en janvier 1996. Les institutions nationales, comprenant les représentants des organisations d'employeurs et de syndicats coopèrent avec les établissements d'éducation dans la conception de qualifications applicables à tous les types d'éducation professionnelle secondaire, pour chaque secteur de l'industrie, groupe de secteurs ou catégorie professionnelle. Le rôle des partenaires sociaux est aussi de fonctionner comme des centres de ressources au niveau de la distribution d'informations, de motiver les entreprises à identifier leurs propres besoins de compétences, et d'organiser les mesures nécessaires pour répondre à ces besoins. En **Finlande**, dans le cadre du programme d'emploi du Conseil des ministres de

1996 -1999, le rôle et le développement de la formation du personnel sont actuellement examinés à l'occasion de négociations tripartites. L'**Italie** et le **Portugal** marquent pour leur part aussi l'importance croissante du dialogue social en la matière. C'est à travers leurs organisations sectorielles que les partenaires sociaux oeuvrent avec les autorités publiques à la définition, la mise en oeuvre et l'application des politiques de formation. Les conventions collectives établissent alors dans un nombre croissant de cas les principes généraux applicables à une bonne gestion de la formation professionnelle au sein des secteurs et des entreprises.

En **Espagne**, le rôle des partenaires sociaux est inscrit dans les Accords nationaux et tripartites sur la formation professionnelle et se traduit par leur implication dans la Fondation pour la formation continue (FORCEM) qui est un organe paritaire chargé de l'organisation, de la gestion et de l'exécution des actions prévues dans cet Accord avec un appui du Fonds Social Européen..

En **France**, l'information et la consultation des représentants des travailleurs sur l'élaboration et la mise en oeuvre des plans et programmes de formation sont des obligations légales. Le comité d'entreprise (ou, à défaut, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel), est obligatoirement consulté au moins une fois par an, sur les orientations et le plan de formation professionnelle. En **Allemagne**, il existe aussi un droit d'information du comité d'entreprise.

Dans cette optique, une autre tendance commence à se dessiner fortement. En effet, de plus en plus, les conventions collectives semblent devenir le lieu de la concertation en matière de formation professionnelle. La concertation et la coopération tripartite font partie du modèle **danois** et les conventions collectives constituent la principale manière de régulation (couvrant plus de 90% du marché du travail danois). L'**Allemagne,** opte pour une solution allant dans le même sens en estimant qu'une législation en la matière n'est ni judicieuse ni nécessaire, puisqu'il faut garantir une grande flexibilité du marché de la formation continue. Il est de tradition en **Allemagne** que - soit dans la formation professionnelle initiale, soit dans la formation continue - les employeurs et les syndicats, s'engagent particulièrement vis-à-vis des qualifications des employés et des travailleurs. Néanmoins, il existe aussi une responsabilité de l'individu même et de l'Etat. La responsabilité de l'Etat s'exerce au travers de diverses lois comme par exemple: *Berufsbildungsgeset - loi sur la formation professionnelle (1969), Berufsbildungsför-derungsgesetz - loi sur la promotion de la formation professionnelle (1994); Arbeitsförderungssgesetz - loi sur la promotion de l'emploi (1969); Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz* - loi sur la promotion continue en vue de la progression professionnelle (...); dans les Länder par les *Bildungsurlaubsgesetze - loi sur le congé-formation (plusieurs dates);et Weiterbildungs- und Erwachsenenbildungsgezetze.* - les lois sur la formation continue et des adultes (différentes dates).

L'importance accrue des conventions collectives est encore signalée par les **Pays-Bas,** la **Suède** et la **Norvège**. La **Suède** précise que les questions liées à la formation continue sont souvent réglées par le secteur. Les conventions collectives centrales font des recommandations, mais l'examen proprement dit de cette question se déroule de plus en plus souvent à l'échelon régional.

La **Finlande**, pour sa part, indique clairement que la tendance générale est la suivante: les questions concernant la formation se négocient au sein de l'entreprise.

Néanmoins, la formation reste un enjeu de dialogue à propos duquel l'unanimité n'est pas toujours acquise, notamment en ce qui concerne la finalité de la formation et la prise en charge du financement, ainsi que le fait remarquer le **Danemark**. Les débats sont en cours dans de nombreux Etats membres. Ils figurent ainsi au centre des préoccupations du gouvernement **luxembourgeois** dans l'élaboration de sa loi-cadre sur la formation continue.

L'**Allemagne** sur la question de la responsabilité en matière de financement estime que la tendance va vers une plus forte responsabilisation des individus.

Cette tendance est aussi visible au **Royaume-Uni** où un nombre de plus en plus important de travailleurs et d'individus prennent la responsabilité de leur propre formation. Encourager les individus à devenir pro-actifs dans la construction de leurs propres compétences est une composante importante de la stratégie du Gouvernement britannique pour le développement des compétences.

La **Belgique**, pour sa part, souligne que la concertation en matière de formation a lieu uniquement pour les groupes à risque, alors qu'elle n'est guère à l'ordre du jour des négociations au sein des entreprises.

## L'importance stratégique des plans de formation

Un des principaux instruments de concrétisation de la formation au sein des entreprises est constitué par la mise en place des plans de formations.
En **France**, le plan de formation constitue la modalité majeure de mise en oeuvre des obligations pesant sur l'employeur en terme de dépenses effectives comme de salariés touchés. Les plans de formation font aussi partie intégrante de la stratégie **finlandaise**. Selon la Loi sur la concertation dans les entreprises, les entreprises de plus de 30 employés sont obligées d'établir annuellement un plan du personnel et de la formation qui fait l'objet de négociations avec les représentants du personnel.
Au **Portugal**, l'octroi d'appuis financiers et techniques dans le cadre du deuxième cadre communautaire d'appui (CCA), qui a par ailleurs une valeur légale, oblige les entreprises à établir et à communiquer les plans de développement des ressources humaines qu'ils entendent mener.
En **Espagne** dans le cadre des Accords national et tripartite, signés en 1992, le financement de la formation professionnelle couvre principalement les plans de formation des entreprises, les permis individuels de formation et les formations théoriques prévues dans les contrats d'apprentissage.

Le **Danemark** attire opportunément l'attention sur le fait que la "taille des entreprises" est une donnée souvent déterminante pour l'existence ou non d'une véritable planification de la formation. Fort de ce constat, le ministre du Travail a créé deux fonds pouvant l'un comme l'autre allouer des subsides en vue de telles activités de planification. Globalement, "mesures d'aides au financement", "proximité" (par une délégation des responsabilité sur les régions) et "campagnes de sensibilisation", constituent les axes majeurs de l'approche danoise.

Les **Pays-Bas** ont lancé récemment le programme "IMPULS" dans différents secteurs. Il consiste en une approche intégrée de chaque secteur, qui doit déboucher, au moyen d'un plan stratégique, sur des activités visant à une amélioration de l'adéquation entre la formation professionnelle et le marché de l'emploi.

En ce qui concerne les plans de formation, la **France** innove en liant de plus en plus ceux-ci aux perspectives d'évolution des technologies et des marchés. Pour ce faire, elle a développé une politique contractuelle qui repose notamment sur un outil de prospective, le Contrat d'études prospectives (CEP) visant à appréhender l'évolution des métiers. Le CEP constitue, de plus en plus fréquemment, un préalable à la conclusion d'engagements de développement de la formation.

### France: Les contrats d'études prospectives

Le Contrat d'études prospectives (CEP), bien que lancé dans les années 80, constitue toujours un dispositif performant d'analyse des besoins de formation et d'aide à l'action dont le pilotage repose sur la concertation avec les partenaires sociaux. Le CEP repose sur deux principes:

- C'est un contrat qui lie les partenaires sociaux, l'Etat et un ou plusieurs opérateurs, consultants privés ou établissements publics, qui réalisent les études prospectives. L'Etat prend en charge la moitié du budget prévisionnel.

- Le choix des opérateurs se fait en commun entre les partenaires sociaux et l'Etat, dans le cadre d'une procédure de marché public, sur la base d'un cahier des charges. Un comité de pilotage tripartite veille au respect du cahier des charges et des délais, assure le suivi des travaux et valide les résultats.

---

Au **Royaume-Uni**, le plan de formation d'une entreprise lié aux objectifs économiques est une composante clef du programme *"Investors in People"*. Les entreprises adoptent de plus en plus le *"Investors in People Standard"* comme cadre de travail pour un investissement dans la formation et pour le développement d'une culture de l'apprentissage.

## Sensibiliser les entreprises aux liens existant entre leur capacité concurrentielle et les compétences des travailleurs

Pour favoriser cette prise de conscience, certains Etats membres ont pris un certain nombre d'initiatives. L'**Allemagne**, dans le cadre de son programme spécifique intitulé "Sécurisation du site industriel par le développement des compétences professionnelles", a développé avec l'appui financier de l'objectif 4 du Fonds Social européen des mesures pour favoriser la prise de conscience, dans les entreprises, des liens entre les compétences des travailleurs et leur capacité concurrentielle.

En outre, on doit citer la mise en place de programmes spécifiques comme au **Royaume-Uni** et en **Irlande**, ou comme celui de la recherche de la qualité en **Belgique**.

Le système du **Royaume-Uni** se caractérise, en effet, par la présence et la mise en oeuvre d'un nombre important d'initiatives et de programmes qui visent en général à améliorer l'accès des individus à des mesures de formation. A cet égard, il faut mentionner des programmes comme le "*Investors in People*" qui vise l'amélioration de la performance économique des entreprises en établissant une relation entre la formation et le développement des salariés, et les objectifs stratégiques de l'entreprise. Il s'agit d'un standard délivré par les "*Training and Enterprise Councils*" (TECs)[11], respectivement les "*Local Enterprise Companies*" (LECs)[12] pour l'**Ecosse**, qui fournit un cadre permettant de développer les ressources humaines des entreprises et de structurer les activités de formation sous forme d'un investissement économique. Il est prévu d'introduire à partir de 1997, dans le cadre du "*Local Competitiveness Budget*", des arrangements plus flexibles en vue d'une meilleure collaboration entre les partenariats locaux de soutien pour la formation avec les entreprises pour atteindre les objectifs définis dans le programme "*Investors in People*" et améliorer la performance économique des entreprises. Une deuxième initiative - le "*National Training Award*" - visera également à atteindre cet objectif. Il s'agit d'un prix d'excellence décerné à des employeurs, à des offreurs de formation et à des individus pour des mesures particulièrement efficientes qui ont un effet immédiat sur la performance économique de l'entreprise et/ou sur l'épanouissement de l'individu.

En **Belgique**, la Région wallonne a, pour sa part, soutenu surtout des actions concrètes pour sensibiliser employeurs et travailleurs à la qualité par la labelisation des produits et la certification des entreprises. L'**Allemagne** note aussi une tendance vers un nombre croissant d'instituts de formation certifiés. Il semble de plus en plus important que plusieurs acteurs de la formation professionnelle continue coopèrent pour maîtriser des tâches/sujets plus complexes. Une autre tendance importante est que quelques grandes entreprises commencent à exclure la formation continue au sein des entreprises - aussi pour des raisons financières - et donnent l'autonomie aux acteurs de formation pour améliorer l'offre du marché de formation à l'extérieur (outsourcing).

**L'enjeu des qualifications**

Si une tendance se dégage fortement, c'est celle de l'accès et de la reconnaissance des qualifications. Pour rester compétitif, un objectif primordial est ainsi devenu la sensibilisation des travailleurs et des entreprises à l'importance d'une formation professionnelle continue conduisant à des qualifications pertinentes sur le marché de l'emploi.

L'**Allemagne** constate que le processus du travail moderne requiert de plus en plus de multi-qualifications, de qualifications-clés, de compétences linguistiques et communicatives, de capacités de créativité et d'innovation, c'est à dire des compétences professionnelles plus larges. Ces exigences sont reflétées par les développements dans la formation professionnelle continue, notamment de la décentralisation, l'orientation vers le client, la collaboration des employés et des travailleurs, l'intégration à la carrière professionnelle des employés, les relations plus étroites entre le travail et la formation/l'éducation. Par conséquent, pour obtenir une meilleure qualité, il faut de nouvelles méthodes et de nouveaux lieux de formation.

De manière symptomatique, la plupart des Etats membres notent l'importance du débat sur les qualifications. Les **Pays-Bas** ont ainsi créé, en 1993, la commission de la reconnaissance des qualifications acquises (EVK). Le système de diplômes d'études professionnelles pour les adultes, entré en vigueur en 1994, permet, en **Finlande**, l'obtention de diplômes grâce au savoir-faire professionnel quelle que soit la façon dont il a été acquis. L'effort porte, depuis 1995, dans le projet "ALVAR", sur le contrôle de la qualité des documents utilisés aux examens d'études professionnelles.

## Finlande : le diplôme national de langues

Le diplôme national de langues s'inscrit dans la loi de 1994 et divise la compétence linguistique en neuf niveaux de compétence. La personne désirant passer le diplôme peut faire tester ses connaissances indépendamment de la manière dont elle les a acquises. Il s'agit d'un diplôme officiel soumis au contrôle des autorités. Actuellement, il comporte neuf langues : finnois, lapon,

[11] Conseil de Formation et d'Entreprise

[12] Société d'Entreprise Locale

anglais, suédois, français, allemand, russe, italien, espagnol.

---

La législation **française** a toujours mis l'accent sur la nécessité d'une formation professionnelle continue conduisant à des qualifications pertinentes sur le marché de l'emploi. Les Contrats d'études prospectives (CEP) participent d'un souci identique. Pour le **Danemark**, il s'agit aussi de rendre qualifiants les itinéraires de formation.

## Royaume-Uni: Des qualifications professionnelles nationales

Depuis 1986, le Royaume-Uni a lancé des changements majeurs visant à rationaliser son système très varié dans le domaine des qualifications professionnelles, en établissant un cadre global de Qualifications Professionnelles Nationales (NVQ). En Ecosse, un système parallèle de Qualifications Professionnelles Ecossaises (SVQ) a été développé.

Les NVQ et les SVQ mesurent les compétences et les aptitudes que les employeurs ont définies comme requises pour effectuer des travaux modernes. Elles sont basées sur des standards nationaux de performance au travail établis par les employeurs pour les employeurs. Elles reflètent les besoins réels de l'emploi, en assurant la main d'oeuvre polyvalente et flexible, disposant de larges bases de connaissances, telle qu'elle est requise par le marché global hautement compétitif d'aujourd'hui.

---

Dans la perspective de l'évolution vers une plus grande reconnaissance des qualifications, l'enjeu, pour les Etats membres, consiste dès lors à se doter d'instruments pour intervenir positivement dans cette problématique. Ainsi par exemple, les **Pays-Bas,** viennent de constituer un fonds consacré à l'innovation dans le domaine de la technologie et de la formation professionnelle. La **Belgique** projette de constituer un observatoire du marché du travail et des qualifications.

### Les efforts en faveur des PME

Les difficultés d'accéder à la formation continue sont connues pour les PME et leurs salariés. Très logiquement les Etats membres ont multiplié les programmes d'aides au PME, qu'il s'agisse d'aide au conseil en formation, d'aide à l'analyse des besoins en formation, ou autres.

Le projet **finlandais**, intitulé opportunément "la Finlande compétente", illustre bien les ambitions et les enjeux.

## Finlande : le projet "Finlande compétente"

En 1996, vient d'être lancé le projet "la Finlande compétente". Il s'agit d'un projet de coopération entre les partenaires sociaux, différents ministères et la direction générale de l'enseignement. L'objectif est de développer le savoir-faire du personnel des PME et de leurs sous-traitants, en étudiant comment les diplômes (conformes à la loi de 1994) peuvent servir d'outils spécifiques aux entreprises désireuses d'améliorer la compétence de leurs employés. Les spécialistes recrutés pour le projet aident les entreprises à évaluer le niveau actuel de savoir-faire du personnel et les besoins futurs en ce domaine, et à trouver les établissements appropriés pour organiser la formation.

---

D'une manière générale, la tendance va vers l'élaboration et le test de programmes spécifiques, la réalisation de campagnes de sensibilisation et de responsabilisation, et la création d'institutions spécifiques, ainsi que vers une offre de formation plus flexible, plus souple et plus individualisée.

Le **Royaume-Uni** a ainsi introduit de nombreuses initiatives comme le *"Skills for Small Businesses"* et le *"Skills Challenge"*, pour aider les petites entreprises à surmonter les difficultés d'accès à la formation. Le *"Small Firms Training Loans Scheme"* a pour but d'accorder des financements à ces entreprises pour la formation. Les **Pays-Bas** ont lancé en 1994 un programme spécifique en faveur des PME: le programme "VRIJMARKT". En outre, plusieurs types de formation en alternance sont testés, telle la filière PME destinée aux élèves de l'enseignement professionnel supérieur. Par ailleurs, les efforts en faveur des PME constituent également une priorité pour l'**Espagne**.

L'**Allemagne** souligne la nécessité de collaborations régionales pour garantir une offre qualitative et quantitative à la demande surtout des PME et pour renforcer les coopérations entre le développement économique et le marché du travail. Pour réagir aux besoins des PME, on propose des

méthodes de formation qui tendent à réaliser une intégration étroite de travail, c'est à dire des entreprises, et de formation professionnelle continue.

La **France** a aussi multiplié les mesures, quitte à avouer que certaines n'ont eu qu'un succès modeste, comme par exemple le système d'aide de l'Etat au remplacement de certains salariés en formation. Les autres mesures sont d'ordre strictement financier comme le crédit d'impôt relatif à la formation qui est une mesure d'allégement fiscal accordée aux entreprises qui consentent un accroissement de leur dépenses de formation d'une année à l'autre. L'**Autriche** note elle aussi l'importance des dispositions fiscales.

## Luxembourg : Préparation d'une nouvelle loi-cadre sur la formation professionnelle continue

Le gouvernement luxembourgeois prépare actuellement la mise en place des structures nouvelles ayant directement trait à la formation professionnelle continue. Le gouvernement est d'avis que si une réglementation générale en la matière est nécessaire, il faut prendre garde à ne pas freiner la dynamique naissante de ce marché par des mesures trop centralisées et coercitives. Il pense donc se cantonner dans son rôle de coordination, de définition d'un cadre à l'intérieur duquel le marché peut se développer.

Sur base d'un avis élaboré par le conseil économique et social luxembourgeois, un groupe interministériel prépare actuellement un projet de loi prévoyant une réglementation globale du marché de la formation professionnelle continue au Luxembourg. Les quatre points fondamentaux seraient les suivants :

- le financement de la formation professionnelle continue par l'entreprise, par les salariés et par l'Etat;
- les conditions d'accès à la formation professionnelle continue pour tous;
- le mode de protection de l'investissement dans la formation professionnelle continue pour éviter le débauchage des salariés par les entreprises non formatrices;
- la certification des modules de formation.

---

Le **Danemark** estime qu'il est indispensable, pour que les PME puissent faire usage des possibilités de formation mises à disposition par les pouvoirs publics, d'aménager l'offre de formation de manière plus efficace, plus souple et plus individualisée grâce à une meilleure gestion du marché et une concurrence accrue entre les prestataires de formation professionnelle.

Les projets de "rotation sur poste" s'inscrivent dans cette perspective. Dans une même logique, il faut situer les "modèles d'atelier ouvert" qui sont en train d'être développés et qui préfigurent l'individualisation des formations. Les PME peuvent envoyer leur personnel en formation dans des délais très courts. Cette approche contribue à une utilisation optimale des équipements des établissements de formation, dans la mesure où les itinéraires se déroulent à la fois en continu et selon différents niveaux.

L'importance de la dimension régionale est opportunément illustrée par la **Finlande** avec les bureaux régionaux dépendant du ministère de l'industrie et du commerce prodiguant conseils et services sur base d'un ensemble de programmes comme le *"ProStart"*, *"Kunto"*, etc.

## Allemagne : Implantation d'un réseau de formation professionnelle continue en région de Bavière "Lern-Netzwerk"

La Bavière implante actuellement un "Lern-Netzwerk", c'est à dire un réseau de formation professionnelle continue, avec les outils de technologie et télécommunication modernes entre les moyennes entreprises de l'industrie métallurgique et électronique. Dans ce projet modèle, les Allemands préparent et implantent les applications de l'enseignement à distance dans les entreprises locales. Ce réseau a pour but de décharger les entreprises des frais de cours de présence de formation professionnelle continue. L'attention du projet est consacrée aux régions rurales qui ont quelques difficultés à accéder aisément aux offres de formation continue.

---

Mentionnons également l'initiative entreprise dans la partie néerlandophone de la **Belgique** dans ce domaine. Celle-ci est basée sur un accord gouvernemental portant de 1995 à 1999 et repose sur la mise à disposition d'incitations financières pour encourager l'investissement de fonds privés et communautaires dans des mesures de formation professionnelle par les entreprises.

Finalement, les formes d'enseignement multimédia et dans une certaine mesure, l'enseignement à distance, sont communément évoqués pour faire face aux besoins spécifiques des PME.

**Italie:**
**Une nouvelle perspective stratégique pour la formation continue**

La Loi L236/93 avait introduit une contribution de 0,3% de la masse salariale des entreprises pour le développement de la formation professionnelle. Le récent accord sur l'emploi conclut en 1996 entre le gouvernement et les partenaires sociaux définit ainsi la perspective de la formation continue:
*"la formation continue constitue la nouvelle perspective stratégique de la formation et l'affirmation du droit du citoyen à la qualification et à l'enrichissement de ses propres compétences professionnelles".*

L'accord se fixe le but plus général de créer les conditions pour assurer l'accès à la formation tout au long de la vie.

L'accord prévoit de:

- développer la formation continue par l'attribution graduelle et intégrale de la contribution des entreprises (= à 0,3% de la masse salariale) avec la participation des partenaires sociaux,
- créer de nouvelles possibilités de recyclage par l'adoption de plans annuels tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau national conclu entre les partenaires sociaux,
- réaffirmer le droit à l'éducation et la formation des adultes, par l'optimisation des établissements contractuels en place et l'usage de congés de formation et de périodes sabbatiques.

Il est également prévu des mesures d'orientation, de remotivation et de formation s'adressant aux chômeurs et aux personnes menacées d'exclusion et la requalification des services de l'emploi.

Autre innovation très intéressante, le rôle donné aux établissement de formation-travail en alternance (contrats de formation et de travail, apprentissage), insérés dans une stratégie articulée et cohérente de relance et de soutien à l'emploi. La double nature de ces contrats mixtes les place dans une zone limitrophe entre la formation professionnelle initiale (au travail) et la formation continue (sur le lieu de travail).

---

Une autre tendance réside dans la création d'institutions, très souvent parapubliques, comme support et soutien à ces entreprises, afin de favoriser des solutions plus "sur mesure" Mentionnons à cet égard l'exemple du **Luxembourg**, avec la création sur base légale de l'Institut National pour le Développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC) en 1992, ou l'**Irlande** avec l'Autorité Nationale de Formation et de l'Emploi (FAS) qui a été créée par la Loi sur le système du travail en 1987 et qui a pour but de promouvoir la formation des salariés en **Irlande** et de fournir les formations nécessaires aux chômeurs. Il en va de même pour l'approche poursuivie au **Portugal** où des institutions publiques à caractère tripartite, comme l'Institut pour l'Emploi et la Formation professionnelle (IEFP) ou l'Observatoire pour l'Emploi et la Formation professionnelle, ont pour but d'appuyer les entreprises dans la gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines et dans la mise en ouvre d'une politique de formation professionnelle.

Les stratégies nationales sur ces aspects, notamment dans les pays de cohésion, se sont développées dans de nombreux cas avec le soutien du Fonds social européen, en particulier en relation avec l'impact des mutations industrielles sur les compétences des travailleurs. L'objectif 4 des fonds structurels (y compris l'initiative ADAPT) fournit environ 4 milliards d'Ecus de 1994 à 1999 pour des actions de formation et de reconversion, le développement des systèmes de formation, et des mécanismes d'anticipation des compétences et des conséquences en termes de formation des mutations industrielles.

### 1.2.3 L'accès et la prise en compte des besoins individuels, l'accès à la formation par initiatives individuelles

L'adéquation de la formation aux besoins individuels des travailleurs est un autre enjeu important. Plusieurs questions se posent ici: comment stimuler la formation professionnelle continue par les entreprises en prenant en compte la situation particulière des travailleurs de ces entreprises (objectif 3)? Comment permettre aux travailleurs d'évaluer leurs besoins en formation (objectif 7)? Et finalement, quelles sont les possibilités pour les individus d'organiser leur formation sur bases d'initiatives individuelles ?

De prime abord, il faut bien sûr partir du constat que dans l'ensemble des Etats membres, chaque salarié a la possibilité de s'inscrire à ses propres frais à toutes sortes de mesures de formation. Très souvent ce genre de formation correspond à des activités de loisirs et est organisé par des associations culturelles ou des autorités locales

d'éducation. A titre d'exemple, on peut citer les cours de langues. D'autres exemples typiques, à forte tradition, sont les activités organisées par les *Volkshochschulen* en **Allemagne** ou les *Open Universities* au **Royaume-Uni** ou aux **Pays-Bas**, l'éducation des adultes au **Luxembourg** et au **Royaume-Uni**, la deuxième voie de qualification en **Autriche** ou encore les universités du troisième âge en **France**. Dans ces cas, il peut s'agir partiellement de mesures de formation professionnelle, parfois en lien avec des activités professionnelles mais qui n'ont pas nécessairement une incidence directe sur l'avancement professionnel de la personne qui les fréquente.

Au **Royaume-Uni**, dans le cadre du programme *"Employee Development Scheme"*, les employeurs (800 entreprises environ) apportent des financements additionnels pour les travailleurs qui entreprennent une formation de leur choix. Ces activités sont souvent proposées par les employeurs eux-mêmes qui souhaitent ainsi attirer les travailleurs qui, en général, reçoivent le moins de formation.

Seules les activités de formation, dites professionnelles, qui sont à envisager dans le contexte professionnel de l'individu sont prises en considération dans cette analyse. Dans cette perspective, il convient de remarquer que les possibilités concrètes d'initiatives personnelles, en vue de compléter sa formation, sont faibles. La plupart du temps, la décision appartient à l'employeur.

## Le congé-formation comme outil pour favoriser l'accès à la formation continue

L'octroi de congés-formation est communément présenté comme faisant partie des principaux dispositifs favorisant l'accès à la formation continue. Certains Etats membres prévoient ainsi la possibilité de mises à disposition, sous forme de congés-formations, sur base législative (**France**, **Belgique**, **Finlande**, **Suède**, certains Länder en **Allemagne**, ...), ou par le moyen de conventions collectives comme par exemple au **Danemark**..

La mise à disponibilité peut prendre la forme de journées congé-formation ou de manière plus ambitieuse, celle par exemple des systèmes de rotation d'emploi pratiqués dans certains Etats membres scandinaves.

Le modèle des congés-formation, du moins sous certaines modalités, n'apparaît pas toujours comme un succès. Ainsi, la **Belgique** cherche à améliorer l'efficacité de son système de congé-éducation payé, instauré par la loi du 22 janvier 1985. Aussi, une modification de la réglementation a-t-elle été opérée, consistant notamment en un plafonnement des rémunérations remboursables et une réduction du nombre d'heures de congé. Il faut noter que le diagnostic **allemand** est également fortement réservé sur ce sujet.

Au **Danemark**, dans le cadre des conventions de 1993 du marché privé de l'emploi, il a été formulé un droit au congé-formation (sans solde) durant une période ne pouvant excéder deux semaines par an. Dans le cadre des conventions avec l'Etat, en 1993 et en 1995, il a été créé un congé-formation avec conservation du plein traitement. Il convient aussi de citer les 150 heures en **Italie**. Cette mesure, qui remonte déjà aux années 70, prévoit la mise à disposition d'un budget horaire pour chaque travailleur, pour sa propre formation. Il est destiné surtout aux moins qualifiés. De façon analogue, l'Accord national de 1992 en **Espagne** établit un régime rémunéré de permis de formation pour répondre aux besoins individuels de formation.

Rodé dans certains Etats membres, ouvertement critiqué dans d'autres, l'instrument du congé-payé comme mesure pour accroître l'accès à la formation fait l'objet de discussions dans d'autres Etats membres. Aux **Pays-Bas** une réflexion sur le "congé d'utilité: un investissement pour la qualité du travail et les soins de proximité" à été lancé en septembre 1995. La Fondation pour l'emploi doit émettre un avis sur l'interruption de carrière. Il en va de même au **Luxembourg**. Un avis a été formulé par le Conseil Economique et Social et il reste au gouvernement à trancher.

## L'évaluation des compétences

On est en présence d'une évolution marquée qui consiste à se diriger vers une reconnaissance des compétences. Nous avons déjà évoqué les NVQ/SVQ au **Royaume-Uni**. Notons également qu'à partir de 1997, il est prévu de fusionner les autorités existantes pour créer la *"Qualifications and Curriculum Authority"*, qui couvrira les qualifications universitaires et les qualifications professionnelles, dans le but de promouvoir une approche qualitative et cohérente dans ces deux domaines.

De son côté, la **Norvège** vient de mettre en place des systèmes d'évaluation des compétences qui attribuent des certifications indépendamment du moyen d'acquisition de ces compétences. Dans ce cas, l'accent est mis sur le développement de mo-

dèles pour l'évaluation des compétences, comme base d'amélioration de l'accès à des activités de formation professionnelle. L'**Italie** souligne l'intérêt d'un projet communautaire: "Portefeuille Individuel des Compétences".

En **Belgique**, l'enseignement de promotion sociale est mis à contribution pour tenter de développer un système de tests qui permettent de valoriser les compétences acquises par l'expérience du travail et aider ainsi les travailleurs à faire valoir leur réel niveau de qualification. En **Norvège**, dans le cadre de la réforme du cycle secondaire supérieur, l'importance du certificat de maîtrise a également été rehaussée. En effet, il est désormais possible de faire reconnaître son niveau de compétence sur base de l'expérience professionnelle dans une branche pratique ou théorique.

Citons aussi l'exemple de l'**Irlande** qui a mis en place une institution nationale, "TEASTAS", dont le but est de mettre en place une structure nationale de certification couvrant l'ensemble des formations supérieures non-universitaires et des formations continues.
En ce qui concerne la prise en compte des besoins individuels et l'évaluation de ces besoins, les tendances vont notamment vers la mise en place de centres d'évaluation des besoins en formation individuelle. Plusieurs pratiques se dégagent dans cette perspective, la plus connue étant les bilans de compétence.

Dans certains Etats membres, comme la **Belgique** et le **Luxembourg**, des instituts de formation ont commencé à proposer ce type de service aux entreprises et aux individus. Il semble aussi que les syndicats soutiennent de plus en plus cette approche notamment dans le cas des personnes qui viennent de perdre leur emploi.
Pour faciliter l'évaluation des besoins des travailleurs en matière de formation professionnelle continue, en **France**, la loi du 31 décembre 1991 a institué le bilan de compétences comme instrument au service des entreprises et des travailleurs. Après bientôt cinq années de mise en oeuvre, cette prestation prend progressivement de l'importance dans l'univers de la formation professionnelle, notamment avec la possibilité pour les salariés de se faire financer un bilan de compétences à titre individuel et hors du temps de travail.

Le **Danemark** s'oriente dans une direction un peu différente. Ainsi l'AMU[13] propose depuis 1995 un tout nouveau type d'activité consistant à clarifier les compétences individuelles, et qui peut éventuellement être intégrée dans le suivi d'actions de formation qualifiante de longue durée. De même, comme déjà mentionné, des "cours en atelier ouvert" ont été instaurés, qui débutent par une évaluation du niveau et qui se poursuivent en individualisation.

Pour permettre d'évaluer de façon régulière les besoins de formation, les TECs et les LECs au **Royaume-Uni** ont mis en place des programmes comme le Gateways to Learning afin de mettre en place un réseau d'organismes d'orientation - le but est de favoriser l'offre et la demande par des mesures de guidance. Un autre programme, le Skill Choice, met en oeuvre un système de reconnaissance et d'accréditation de qualifications et de mesures d'orientations antérieures.

### 1.2.4 L'accès et la reconversion des travailleurs

Dans un esprit d'anticipation, la **Finlande** prévoit, dans sa loi sur le contrat de travail, que les employeurs ont le devoir d'organiser des formations quand cela permet d'éviter un licenciement ou la mise au chômage partiel d'un employé, en le réorientant à l'intérieur de l'entreprise. En **Suède**, la Confédération du patronat suédois et la Confédération générale du travail ont renforcé leurs dispositions et créé un Fonds de sécurité permettant d'accroître les actions de formation à destination des travailleurs menacés de chômage.

A titre d'illustration, la **France** soutient des projets qui s'inscrivent dans une réflexion stratégique de développement. Ils sont négociés majoritairement entre les partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles où les questions de modernisation et de compétitivité peuvent être posées de manière globale et cohérente. Ils portent sur plusieurs années, de manière à inscrire les actions de formation dans un plan à moyen terme. Ils peuvent par ailleurs être conclus au niveau territorial, notamment avec des organisations interprofessionnelles, dans une logique de développement économique territorial. Le système repose sur des aides de l'Etat.

Le **Portugal** a mis au point un certain nombre de programmes et d'actions visant l'adaptation de la population active aux mutations technologiques et organisationnelles et le développement de la formation de reconversion des chômeurs ou des salariés menacés par le chômage. Ces actions sont

[13] AMU=Formation professionnelle des adultes

normalement élaborées conjointement par les entreprises et par l'Institut pour l'Emploi et la Formation professionnelle et soutenues par le deuxième Cadre communautaire d'appui et le programme pluriannuel pour l'emploi.

Au **Royaume-Uni**, la promotion pour la formation se fait au niveau des secteurs par les "*Industry Training Organisations" (ITO)*, organisées par les entreprises du secteur. Elles ont pour but de faire l'évaluation et le suivi des besoins futurs en compétences et en formation, de développer des standards professionnels, et de donner des encouragements aux employeurs au niveau de la formation.

L'objectif 4 du FSE pour les **Pays-Bas** vise spécifiquement les travailleurs moins qualifiés et les activités qui encouragent l'accès à la formation pour ce type de travailleurs.

### 1.2.5 L'accès à la formation pour des publics-cibles

Très significativement, les Etats membres semblent avoir opté pour des programmes spécifiques ciblés sur des populations précises comme les travailleurs les moins qualifiés, les femmes, les jeunes et les chômeurs de longue durée.

Les programmes de l'Objectif 4 du FSE dans sept Etats membres sont ciblés sur ceux qui courent les plus grands risques d'exclusion de la formation continue. On peut citer à titre d'exemple: (i) L'accent mis par la **France** sur ceux qui courent le plus de risques en raison de leur bas niveau de qualification, de la disparition des fonctions de leur emploi et ceux qui sont à mi-parcours de leur carrière; (ii) l'accent mis par les **Pays-Bas** sur les travailleurs non-nationaux avec des faiblesses de langage au regard de l'importance croissante des compétences de communication dans notre environnement industriel complexe ; et (iii) l'accent mis par la **Finlande** sur les compétences obsolètes des personnes les plus âgées.

#### Mesures spécifiques en faveur des moins qualifiés

Force est de constater que dans tous les Etats membres des mesures spécifiques sont mises en place et des outils pédagogiques spécifiques sont développés à destination de nombreux groupes-cibles, comme par exemple les analphabètes fonctionnels, les adultes faiblement scolarisés ou les handicapés. A travers les diverses mesures prises pour favoriser l'accès à la formation professionnelle, on perçoit une préoccupation, tant chez les décideurs politiques que chez les représentants des travailleurs, de donner la priorité à la formation professionnelle des personnes les moins qualifiées. Les syndicats sont également soucieux de privilégier l'accès à la formation pour des travailleurs menacés de perdre leur emploi ou des travailleurs dont "l'employabilité" est moindre. A titre d'exemple, la **Finlande** a créé en 1995 un comité tripartite pour dégager des solutions qui impliquent l'ensemble des acteurs.

Le gouvernement du **Royaume-Uni** pense que l'acquisition de compétences de base est la première étape pour un développement professionnel ultérieur satisfaisant. A cet égard, des sommes importantes sont allouées annuellement afin de financer des initiatives et des infrastructures, sous la tutelle du ministère de l'éducation et de l'emploi *(Departement for Education and Employment)*. Le but est de favoriser l'acquisition des compétences de base par les populations qui risquent d'être exclues du marché du travail. Citons en exemple l'initiative "*Basic Skills Agency*". L'idée est de mettre en place une stratégie nationale afin de relever ce défi. En 1995, cette initiative a été étendue à une formation de base sur le lieu de travail pour chômeurs et jeunes gens, et inclut une initiative intitulée *Family Literacy Initiative.*

Dans un même esprit, on peut citer les mesures, programmes, initiatives, réglementations et législations dans les différents Etats membres comme les plans d'accompagnement des chômeurs en **Belgique,** ou les Ateliers pédagogiques personnalisés en **France**. Leur mission consiste à assurer à toute personne sortie du système scolaire un complément de formation générale ou technologique de base ou le congé individuel de formation à destination de ceux qui souhaitent acquérir une qualification de base.

Au **Danemark** des efforts intenses sont déployés notamment pour promouvoir davantage l'amélioration des conditions de vie des personnes ayant des difficultés à lire. Le ministère de l'Education nationale propose à cet effet maintenant des cours gratuits de lecture à ces personnes.

Il convient de mentionner que de nombreuses mesures, qu'elles soient du type court-terme, long-terme, mise à jour des connaissances ou qualification de base, sont cofinancées par les Fonds structurels européens. Tel est notamment le cas au **Portugal**.

Aux **Pays-Bas**, la combinaison d'une formation et d'une expérience de travail est considérée comme étant un moyen très efficace d'élévation des qualifications. Par exemple, un niveau sera créé sous apprentissage élémentaire, le niveau d'assistant, parce que cela peut aider les moins qualifiés à obtenir un niveau élémentaire (notamment pour se positionner sur le marché du travail).

## Mesures spécifiques en faveur des femmes

Des mesures spécifiques à l'attention de ce groupe-cible sont organisées en règle générale par les autorités publiques, des agences locales, des institutions sociales ou appartenant au monde associatif, et sont destinées à la création de structures appropriées afin de faciliter l'accès et la participation des femmes à des mesures de formation professionnelle. Il s'agit notamment de mesures comme l'orientation professionnelle, des cours de préparation à la vie active et la mise en place de structures de garde d'enfants.

Dans la plupart des Etats membres, ces mesures sont financées par les instances publiques et/ou cofinancées par les programmes et initiatives européens en faveur de femmes menacées de chômage, des femmes au chômage, des femmes en phase d'insertion professionnelle.

Afin de gérer l'ensemble des actions, différents modèles coexistent. La **Belgique,** par exemple, a adopté une législation dans ce domaine (Arrêtés Royaux du 14 juillet 1987 pour le secteur privé et le 27 février 1990 pour le secteur public) et en **France,** la thématique de l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle constitue un des points sur lesquels les partenaires sociaux sont tenus de négocier au moins tous les cinq ans. De la même manière, le **Royaume-Uni** et l'**Irlande** affectent des fonds spéciaux afin de développer des programmes pour femmes rentrantes, en incluant des mesures pour garder les enfants de parents qui entendent retourner au travail, et en incluant des prêts pour les femmes afin de payer les frais de cours et les frais de garderie pour les enfants. En **Norvège,** l'égalité des chances est un élément fondamental de la loi sur l'éducation des adultes. Pour faire face aux problématiques spécifiques des femmes, l'**Espagne** a créé l'Institut de la Femme.

### Irlande : Programme d'action pour les femmes initié par le FAS

L'Autorité Nationale de Formation et de l'Emploi - FAS - a démarré pour la première fois son programme d'action pour les femmes en 1990 qui a pour but de remédier à la position défavorisée des femmes sur le marché du travail.

Depuis lors, il a été adapté chaque année. Le programme vise à:

- améliorer et élargir l'éventail des possibilités d'emploi offertes aux femmes sur le marché du travail;
- aider les femmes à remédier aux problèmes particuliers auxquels elles sont confrontées sur le marché du travail;
- minimiser toute pratique existante qui, par le passé, a provoqué une inégalité entre les hommes et les femmes.

Ce programme d'action du FAS pour 1995 montre que la participation des femmes aux programmes de formation et d'emploi gérés par le FAS, a augmenté partout; des avancées étant faites dans de nouveaux domaines de formation et dans la participation à l'emploi dans les collectivités. En 1996/1997, le FAS continuera à adopter des mesures visant à accroître la participation des femmes dans des domaines de formation où elles sont sous-représentées, et à relever l'actuel niveau de qualification des femmes.

---

Certains Etats membres, comme le **Danemark**, indiquent que le débat sur l'égalité des hommes et des femmes change de caractère. Le niveau général de formation témoigne que les femmes sont désormais mieux formées que les hommes. Cependant, le **Danemark** continue à organiser toute une série d'actions s'adressant spécifiquement à un public féminin dans le cadre de la formation générale de base des adultes, par exemple les grandes écoles en horaire de journée pour les femmes, des salles de consultation de données en structure ouverte, etc. La **Finlande** partage cette analyse. L'égalité semble donnée et les mesures d'appui relèvent de la politique sociale.

Notons également que les Etats membres cofinancent notamment des actions favorisant l'accès des femmes à des mesures de formation professionnelle par le biais des fonds structurels dont la réglementation prévoit et renforce le respect et la promotion du principe de l'égalité des chances entre hommes et femmes. De manière complémentaire le volet NOW de l'initiative communautaire EMPLOI y contribue largement.

## Mesures spécifiques en faveur des jeunes

Trois tendances majeures se dégagent: le développement de formes d'apprentissage pour favoriser l'insertion professionnelle, la responsabilisation accrue des régions et du local, et une approche par mesures en faveur des entreprises qui prennent en contrat ces jeunes. Enfin, il faut souligner les débuts d'écoles de la deuxième chance.

L'encouragement de l'accès et de la participation des jeunes disposant d'une qualification insuffisante ou non appropriée reste une des préoccupations majeures de l'ensemble des Etats membres. A ce sujet, il faut mentionner les réformes de l'apprentissage qui ont eu lieu dans de nombreux Etats membres au cours des dernières années et qui se sont traduites très souvent par l'introduction de nouvelles filières de formation en alternance, mais aussi par une augmentation de l'âge des apprentis. Une des tendances à observer est par ailleurs une extension progressive du système de l'apprentissage à tous les niveaux de diplômes de l'enseignement technique, en particulier ceux de niveau post-secondaire. Dans la plupart des cas, l'accès des jeunes à la formation professionnelle fait l'objet de propositions initiées par le monde de l'enseignement, mais se réalisant concrètement de plus en plus souvent avec le soutien et la coopération du monde économique.

### Allemagne : Programme d'action en faveur des jeunes talents/boursiers

L'Allemagne a introduit en 1991 le programme "Begabtenförderung berufliche Bildung" en faveur des jeunes artisans et employés ayant d'excellentes capacités dans leur métier. Immédiatement après leur formation professionnelle dans le "Duales System", les jeunes méritant une bourse de la "Begabtenförderung" peuvent élargir leurs connaissances professionnelles en fonction de leurs besoins par des mesures de formation professionnelle continue (par exemple des cours de langues, des cours d'informatique, des cours pour approfondir les connaissances politiques et économiques, etc.).

---

L'**Espagne,** quant à elle, encourage l'organisation de stages en entreprise pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Il faut aussi mentionner que le milieu associatif joue un rôle déterminant en faveur des jeunes, en contribuant à la promotion des diverses solutions qui permettent de combiner formation par le travail et insertion socioprofessionnelle.

Ainsi de nombreux projets dans les différents Etats membres visent à mettre en place une procédure d'orientation professionnelle et de formation qualifiante de jeunes sans emploi, issus très souvent de zones urbaines à haut risque, ou à développer et améliorer des parcours de formation et d'insertion pour les jeunes par le biais de curricula professionnels spécifiques.

Il faut aussi mentionner les Etats membres qui, comme en **Grèce,** ont mis en place des modes d'éducation et de formation du type de la deuxième chance à l'attention des jeunes qui ont quitté le système d'éducation sans titre de qualification initiale.

En **Belgique,** la Région bruxelloise a, pour sa part, instauré un système de prime de transition professionnelle. Il s'agit d'encourager le recrutement et la formation des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans n'ayant pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou étant inoccupés depuis six mois au moins.

Cette tendance s'est également manifestée en **France.** Des mesures spécifiques sont prévues pour les jeunes de 16 à 25 ans par l'intermédiaire du contrat de qualification destiné à ceux qui n'ont pu acquérir une qualification au cours de leur scolarité ou dont la qualification ne permet pas d'accéder à un emploi.

Dans beaucoup d'Etats membres, des mesures spécifiques sont prévues afin de faire suivre des formations à ces jeunes n'ayant suivi aucune formation susceptible de leur donner une compétence professionnelle. Il faut aussi noter que ces mesures spécifiques sont intégrées dans des programmes d'emploi plus larges, entre autres au **Danemark.**

Au **Royaume-Uni** a été développé un grand nombre de mesures, comme par exemple le lancement du *"Modern Apprenticeship"* en 1995. Cette initiative est basée sur un partenariat entre l'industrie et le gouvernement et vise l'amélioration des compétences professionnelles, techniques et managériales des jeunes. Il est prévu d'introduire en 1997 le programme *"Relaunch Strategy"* afin d'encourager la participation des jeunes à partir de 14 ans et plus aux projets locaux de partenariats, tout en les incitant à rester dans un processus d'apprentissage, ou à le reprendre.

Aux **Pays-Bas**, le *Youth Work Guarantee Act* permet aux jeunes de moins de 23 ans qui ont travaillé pendant une période de six mois d'obtenir un travail temporaire, une formation ou une combinaison des deux. Afin de renforcer l'attractivité du système d'apprentissage qui chutait considérablement depuis 1991, une nouvelle mesure fut introduite en 1996. Elle prévoit de donner une aide aux entreprises pour chaque apprenti qu'elles acceptent de former. Cette aide prend la forme d'une réduction du montant des charges sociales.

En **Italie**, un projet de loi en cours d'approbation sur l'apprentissage établit un lien entre la formation externe conduisant à une qualification certifiée et la formation interne dans l'entreprise avec l'assistance d'un tuteur. L'aide de l'état est subordonnée à la preuve de réalisation des formations.

### Mesures spécifiques en faveur des chômeurs de longue durée

La **Finlande** note ainsi que la formation professionnelle des travailleurs est un outil important d'une politique active de l'emploi qu'elle finance par l'administration de l'emploi.

Un accent très particulier est mis sur les chômeurs de longue durée ou les chômeurs de plus de 50 ans, pour lesquels de nombreux programmes essaient de combiner, comme en **France**, des mesures de formation avec des mesures d'insertion professionnelle se réalisant le plus souvent à l'aide de stages en entreprises. De cette manière il est possible d'acquérir de nouvelles qualifications, qui sont dans de nombreux cas des qualifications de base, en combinaison avec une certaine expérience professionnelle. Depuis peu aussi, des mesures spécifiques sont mises en place à destination de cadres.

La **Finlande** a initié depuis deux ans la formation *"KEKO"* permettant à un chômeur de suivre une formation de 6 à 9 mois tout en continuant de percevoir des allocations de chômage. La réalisation de cette initiative se fait dans une logique régionale. Les Finlandais peuvent aussi bénéficier d'une allocation pour effectuer des études dans le cadre du Fonds de formation et de licenciement.

Une tendance récente consiste à encourager les employeurs par des aides financières à embaucher des jeunes ou des demandeurs d'emploi en les incitant à contribuer à leur formation, comme c'est la cas en **Belgique**, en **France** ou aux **Pays-Bas** où les employeurs peuvent bénéficier d'un allégement sur les charges sociales en cas d'embauche de chômeurs.

Au **Danemark** une attention toute particulière est également attribuée aux formations dotant les chômeurs de compétences. Les Danois insistent sur la qualité de ces formations, la coordination de telles actions et les plans d'action individualisés. Cette base de départ s'accompagne d'un éventail d'instruments de dynamisation. Une autre caractéristique est que la lutte contre le chômage est aussi de plus en plus régionalisée et attribuée à des institutions régionales et locales. Au **Danemark,** les conseils régionaux du marché du travail décident des outils de dynamisation à utiliser. A cet égard il faut mentionner le système de rotation sur le poste de travail ou la substitution de l'emploi qui est très souvent utilisée au **Danemark** et dans les Etats scandinaves, **Suède**, **Norvège**.

En **Grèce** et au **Luxembourg** existent des centres de formation professionnelle qui ont, entre autres, pour tâche de fournir des programmes de formation de longue ou de courte durée, des actions de formation qualifiante ou de mise à jour, des actions scolaires ou des stages professionnels. Dans de nombreux cas, les activités engagées dans ce domaine par les instances publiques sont complétées par des mesures entreprises par les associations patronales, les syndicats ou des institutions du domaine associatif. Dans la plupart des cas, des mesures spécifiques pour certains types de chômeurs sont prévues. Il en est de même pour le **Portugal,** où le deuxième cadre communautaire d'appui prévoit des mesures d'appui à la réinsertion des chômeurs sur le marché du travail, comme le programme INTEGRAR qui vise l'intégration socioprofessionnelle des chômeurs de longue durée à travers la mise en oeuvre d'actions de formation spécifiques ou complémentaires. Notons également que ce deuxième cadre communautaire d'appui prévoit également des mesures spécifiques pour d'autres publics-cibles en risque d'exclusion du marché du travail.

Au **Royaume-Uni**, un certain nombre d'initiatives ont été mises en place afin d'augmenter le degré d'employabilité des personnes au chômage. On peut citer le programme *Training for work* qui s'adresse à des chômeurs de longue durée et qui poursuit le but de leur trouver un emploi, d'améliorer leurs compétences professionnelles, de leur fournir un mélange de compétences, dont celles liées aux qualifications nationales et professionnelles. Une approche similaire a aussi été développée en **Irlande**, le

*Community employment*, qui repose sur des travaux de proximité pour chômeurs, fournissant des emplois à temps partiel surtout pour les chômeurs de longue durée et donnant une chance à tous ceux qui sont les plus défavorisés sur le marché du travail.

Aux **Pays-Bas** ont été prises deux mesures visant à améliorer la situation des chômeurs de longue durée sur le marché du travail. Au sein du Service de l'Emploi, existe une mesure "*Sectoral Training for Unemployed Grants Scheme*" (BBSW) qui permet de fournir aux personnes en recherche d'emploi une allocation de formation à des emplois dans des secteurs spécifiques. Le secteur concerné doit fournir un plan de formation au Central Employment Service Board.

Il existe également dans de nombreux Etats membres des programmes qui ont pour but de donner une formation et une aide à des chômeurs qui ont l'intention de créer leur propre entreprise.

### 1.2.6 L'accès et les nouveaux partenariats

La décentralisation, qui prend notamment la forme d'un accroissement des responsabilités régionales et locales est l'illustration de cette tendance. Elle se traduit par une adaptation de l'offre de formation professionnelle aux besoins spécifiques des entreprises de la région ou de la localité, et est accompagnée par une mise en place de dispositifs et d'infrastructures dans la région. Cette approche a également pour avantage de permettre une collaboration beaucoup plus étroite entre les autorités locales, les organismes de formation, les établissements d'enseignement et de recherche et les entreprises, surtout les PME. Cette approche se traduit également pour beaucoup d'Etats membres par la constitution de réseaux de formation régionaux, dont un des rôles est de fournir les informations et outils nécessaires au bon développement des mesures de formation dans les entreprises.

Ainsi, la décentralisation de la formation professionnelle continue est globalement présentée comme une tendance majeure par l'**Allemagne**.

De plus, la mobilisation de la formation professionnelle continue comme facteur du développement régional et local s'inscrit-elle naturellement dans le cadre des instruments généraux que sont les plans régionaux de développement des formations professionnelles. Par ailleurs, les fonctions d'analyse des besoins locaux et de dissémination d'informations sont assurées dans certains Etats membres comme la **France** ou la **Grèce**, par des observatoires régionaux de l'emploi qui sont de façon générale conjointement animés et financés par l'Etat et les régions. Ces structures fonctionnent comme des organismes de support aux institutions de formation en vue de réaliser une adéquation entre l'offre de formation et les besoins spécifiques des régions et des localités.

De la même manière, la politique active du marché du travail au **Danemark**, en **Finlande**, en **Suède**, en **Norvège**, en **Italie**, en **Belgique** et aux **Pays-Bas** est caractérisée par une tendance vers la régionalisation avec la constitution de Conseils du Marché du Travail Régionaux qui combinent des mesures d'insertion professionnelle et des mesures de formation. Ces Conseils sont le plus souvent composés des représentants des partenaires sociaux, des communes et des préfectures, qui ont pour mission d'organiser l'effort consacré au marché du travail. Ces comités veillent à ce que les entreprises disposent de la main-d'oeuvre dont elles ont besoin et contribuent à la prévention et à la réduction du chômage de longue durée. Les outils d'activation disponibles sont la formation, les itinéraires d'orientation et la préparation à l'emploi.

**Danemark :**
**Initiatives des Partenaires sociaux**

Afin d'accroître l'effort de formation continue dans les PME, les partenaires sociaux ont au Danemark, à la faveur des conventions collectives, créé un ensemble de modèles de planification de la formation, tels que "AIDA", "VIRUM". "MEKHON" ou "SUM".

Les organisations syndicales ont ainsi développé et financé en commun le concept SUM (=développement stratégique de la main-d'oeuvre), qui est un instrument d'analyse des qualifications et de planification de la formation au sein des entreprises. La méthode SUM est souvent utilisée comme outil de planification au Danemark. Il a été fondé un secrétariat s'occupant d'une part de vendre les outils, et, d'autre part de former les "consultants SUM", qui sont d'abord sélectionnés parmi les formateurs des centres d'enseignement professionnel et des centres AMU avant d'être spécifiquement formés, puis envoyés dans les entreprises, où ils proposent une planification de la formation afin d'harmoniser au plus juste l'offre par rapport aux besoins.

Le système SUM s'appuie sur deux principes fondamentaux :

1. la coopération entre la direction et le personnel de l'entreprise ainsi que l'appropriation commune de la méthode SUM,

2. le déploiement opiniâtre d'efforts destinés à rapprocher au plus près les PME et les prestataires de formation via les consultants SUM et, partant, à établir des partenariats. En même temps, ces consultants ont pour mission de participer à la création de réseaux de PME, de manière à ce que celles-ci puissent ensemble utiliser au mieux les diverses offres de formation.

---

Dans le même ordre d'idées, le **Portugal** a créé un réseau de consultants locaux dont l'objectif est de promouvoir le processus de développement industriel des petites et moyennes entreprises en instaurant des programmes de formation qualifiants adaptés aux besoins réels de celles-ci.

Cette même voie est empruntée par le **Royaume-Uni** par la mise en place à un niveau local des TECs/LECs qui ont la possibilité d'adapter au niveau local les programmes nationaux mis en place par le gouvernement, voire mettre en place des mesures locales particulièrement adaptées. En **Belgique, dans sa partie néerlandophone,** on voit l'apparition de nouveaux acteurs comme intermédiaires. Il s'agit majoritairement d'initiatives privées qui font office d'interface entre, d'une part, le monde du travail et, d'autre part, des organismes de formation et les établissements d'enseignement. D'une façon générale, la constitution de réseaux est significative dans l'évolution du système de formation professionnelle en **Belgique néerlandophone** en unissant les activités des organismes de formation, des établissements d'enseignement et les entreprises en vue d'apporter une valeur ajoutée par la création de projets conjoints.

**Belgique néerlandophone :**
**Un exemple de formation interentreprises**

Le "Postgraduat technique d'Alcatel" s'adresse en premier lieu à des travailleurs hautement qualifiés qui ont obtenu leur diplôme il y a un certain nombre d'années. Ce programme d'étude intensif et complet leur donne la possibilité de mettre à jour leurs connaissances en fonction de ce qui s'enseigne aujourd'hui dans les écoles supérieures et les universités. Cette formation a été conçue en plusieurs modules: les participants établissent eux-mêmes leur programme en fonction de la discipline retenue. Ces cycles sont également accessibles aux salariés d'autres entreprises et peuvent être poursuivis en salle ou à distance, par le biais d'un système de vidéoconférence.

---

### 1.2.7 L'accès grâce aux nouvelles technologies

Le principe d'actions ouvertes, flexibles et individualisées de formation est inscrit à l'ordre du jour politique dans presque tous les Etats membres comme outil d'un meilleur accès à des mesures de formation pour un public encore plus large. De plus en plus d'efforts sont investis dans le développement de méthodes d'auto-formation sur le lieu du travail et d'apprentissage ouvert et à distance, en ayant recours de plus en plus aux nouvelles technologies comme l'enseignement assisté par ordinateur ou à des systèmes d'apprentissage multimédia. Il va sans dire que la possibilité d'utiliser Internet ou d'autres mesures, pour l'apprentissage est au stade de l'analyse un peu partout, afin d'intégrer les nouvelles technologies dans le processus d'apprentissage à distance.

Ainsi, notamment la **Norvège**, le **Royaume-Uni**, la **Belgique néerlandophone**, ont inscrit l'éducation à distance et l'utilisation des technologies de l'information au premier rang de leurs préoccupations. La Direction générale de l'enseignement, en **Finlande**, a ainsi mené entre 1991 et 1995 un ambitieux projet (OPINNET) dont l'objectif était de créer des environnements de formation diplômante pour adultes plus ouverts, plus souples et plus aptes à profiter des nouvelles technologies.

Afin d'assurer le succès de l'introduction des nouvelles technologies dans le processus de formation, le développement de méthodes d'enseignement et d'apprentissage mieux appropriées est une préoccupation qui est prise en charge notamment par des organisations d'enseignement et de formation à distance existantes. En **France,** il convient de mentionner l'activité du Centre National d'Enseignement à Distance. Cette institution prévoit l'organisation de cours de niveau de formation initiale et de formation professionnelle continue. Par ailleurs, beaucoup d'Etats membres viennent de créer des institutions spécifiques à cet effet. Ainsi, il est presque permis de dire que l'ensemble des professionnels de la formation, qu'ils appartiennent aux centres de recherche en pédagogie, aux institutions de transfert technologique, à l'enseignement, aux universités, ou aux syndicats s'attellent à concevoir des programmes de cours assistés par ordinateur ou développés sur

tout autre support multimédia. Du point de vue de l'organisation technique, il faut mentionner des expériences qui consistent à mettre à disposition, en libre accès, aux intéressés des salles équipées d'ordinateurs et de logiciels aptes à assurer une auto-formation. Ainsi en **Belgique,** le FORESPACE bruxellois offre des possibilités d'auto-formation assistée par ordinateur aux travailleurs et demandeurs d'emploi de la région. Par ailleurs, le ministère de l'enseignement flamand entend remodeler l'enseignement à distance par son soutien au nouveau consortium de l'université ouverte en regroupant les principaux établissements d'enseignements supérieurs, afin de développer une nouvelle démarche et une nouvelle méthodologie dans ce domaine.

Au **Danemark** le Centre pour la Formation Assistée par les Technologies (CTU), créé en 1995, a pour mission de soutenir la transition des établissements de formation, de collecter et de diffuser connaissances et expériences, et de contribuer à l'émergence d'une expertise décentralisée. Le système AMU a développé et mis en oeuvre un important système de formation dans et avec les technologies de l'information. Dans de nombreux cas, le développement d'outils multimédias nouveaux et innovants est soutenu par les autorités publiques et reconnu comme un avantage lors de l'attribution de fonds, comme c'est le cas en **Grèce**.

Il est également vrai que de nombreux secteurs d'activité sont également en train de développer des outils assistés par les nouvelles technologies. Le secteur des **services**, avec surtout les **banques** comme au **Luxembourg** et au **Portugal**, en est un bon exemple.

Le **Portugal**, en général, entend favoriser l'introduction des nouvelles technologies comme outils de formation, notamment dans le cadre du nouveau programme de formation pour les PME ou par l'intermédiaire de l'Institut pour l'Emploi et la Formation professionnelle en créant de nouveaux didacticiels et méthodologies du type multimédia.

Le **Royaume-Uni** depuis les années 1980 a également mis en place une infrastructure de formation ouverte et à distance très performante afin d'élargir les possibilités de l'accès à la formation à distance par la création d'une offre plus large pour soutenir l'investissement en formation, tant par les entreprises que par les individus. Parmi les plus importants il faudrait citer le *"National Extension College"*, *"The Open College"* et *"The Open University"*. De plus, le gouvernement britannique a soutenu ces dernières années un nombre important d'initiatives et de programmes de recherche afin d'ouvrir encore davantage les possibilités d'apprentissage à distance surtout en utilisant les nouvelles technologies à des fins éducatives.

## 1.3 Des positions contrastées des partenaires sociaux

La Recommandation a institué une innovation de méthode importante : concurremment aux Etats membres, les organisations des partenaires sociaux impliquées dans le Dialogue social communautaire sont également parties prenantes du processus de rapports préparatoires au rapport d'évaluation de la Commission.

### Procédures

La CES et l'UNICE-CEEP - ont défini de manière autonome le processus et la méthodologie par lesquels elles ont réalisé leur rapport. Il est très intéressant de noter que, aussi bien pour les organisations d'employeurs que pour les organisations de salariés, un dispositif de consultation des organisations nationales a été engagé.

Cette consultation des échelons nationaux a été largement positive et on peut considérer que les rapports établis au niveau communautaire donnent des indications utiles pour apprécier les liens entre l'action communautaire et le développement de l'action des partenaires sociaux au niveau des Etats membres, ou à un degré moindre, des entreprises.

Par ailleurs, les deux rapports ont cherché à utiliser et à exploiter l'outil commun mis en place au niveau communautaire que constitue le dispositif d'appui au dialogue social sur la formation continue (cf. chapitre 1). Les résultats du dispositif ont été utilisés à la fois pour conforter l'appréciation des partenaires sociaux sur les points sensibles d'évolution des dispositifs de formation continue, notamment en relation avec les thèmes d'intérêt commun définis dans le cadre de ce dispositif, et aussi pour mettre en évidence des cas novateurs intéressants.
Toutefois, il faut également observer que, dans le cadre de ce premier exercice de rapports, l'information sur l'analyse des initiatives prises par les partenaires sociaux au niveau de chaque Etat membre n'a pu être rassemblée de manière

complète et systématique, alors même que des innovations significatives semblent se développer à ce niveau.

## Rapport de la CES

- Concernant l'impact de la recommandation, la CES conclut que *"dans la plupart des Etats membres, la recommandation du Conseil n'est pas bien connue"*. La CES note également qu'elle n'a pas observé d'actions ou d'activités spécifiques des gouvernements pour mettre en oeuvre la recommandation. Concernant la nature des instruments communautaires, la CES conclut *"il n'y a pas eu d'impact direct de la recommandation"*.

- Concernant l'appréciation générale des évolutions, le rapport de la CES présente la conclusion suivante : *"dans la plupart des Etats membres, aucun progrès réel concernant l'accès ne semble avoir été réalisé"*. La CES reconnaît qu'une plus forte sensibilité a été accordée à cette question mais que l'accès n'est pas devenu une question politique commune et stratégique. Le rapport ajoute que dans beaucoup d'Etats membres, *"une diminution de l'engagement de fonds publics a pu détériorer les conditions d'accès"*.

- Cependant, la CES note comme un point positif le fait que *"d'importants mouvements ont eu lieu dans certains pays avec un impact pour promouvoir l'accès"*. Le rapport identifie ainsi une dizaine de pays (**S, UK, DK, Fin, E, F, A, D, P**) dans lesquels on peut considérer que des initiatives importantes ont été prises concernant la promotion de l'accès.

- Le rapport de la CES prend également acte que dans quelques secteurs ou entreprises, la participation à la formation s'est accrue. Le rapport établit ici un lien direct avec les changements de l'organisation du travail dans les entreprises et l'orientation générale vers la qualité. Le rapport cite plusieurs accords conclus au niveau des entreprises allant dans ce sens.

## Des cas d'entreprises (dispositif d'appui)

- **Unibon - Italie**

Besoins de formation continue liés à l'application des normes ISO9000 et à des conditions de concurrence plus dures. Application d'un principe multiplicateur selon lequel les chefs de groupe développent des idées de qualité et transfèrent leurs expériences sur les groupes de travail quotidiens.

- **Länsförsäkringar Uppsala (Suède) :**

dans le cadre d'une nouvelle organisation du travail orientée vers le client et la qualité, tous les employés du département concerné participent à la formation continue informelle et vont jusqu'à organiser eux-mêmes ce processus.

- **ABB-Motorenfabrik (Danemark) :**

garantie de la compétitivité en introduisant des groupes de travail qui font de l'autogestion, en développant des compétences qui se chevauchent et en faisant de la formation une obligation pour tous les travailleurs.

---

- Le rapport pointe également l'insuffisance, dans la plupart des Etats membres, de modalités d'évaluation des besoins de formation des salariés. Le rapport rappelle également que la possibilité d'acquérir des qualifications formelles ou une forme - même partielle - de reconnaissance des acquis constitue un facteur essentiel de motivation et de participation à la formation.

- Le rapport effectue également une revue point par point des résultats atteints concernant chacun des quinze objectifs de la recommandation. De cet examen détaillé, on privilégiera principalement les points suivants:

  - l'appréciation selon laquelle seulement une minorité d'entreprises mettent en oeuvre des plans de formation formels, mais que de nombreuses expériences existent pour établir de tels plans et impliquer les salariés;
  - l'existence positive de dispositifs d'appui et d'incitation pour les PME ou les entreprises en mutations industrielles;
  - l'existence, notamment au niveau régional et local, d'informations sur les besoins des entreprises et des travailleurs, même si les partenariats pour analyser les besoins sont encore insuffisants;
  - le besoin d'améliorer les dispositifs d'information des travailleurs qui existent mais ne sont pas suffisamment généralisés et efficaces;
  - l'insuffisance, plus marquée dans le cas des salariés, de dispositifs d'évaluation des besoins individuels;
  - une vision souvent trop étroite des liens entre formation et changements de l'organisation du travail;

- ♦ des évolutions favorables pour ce qui concerne les méthodes de formation et d'enseignement;
- ♦ un souci largement partagé pour la formation des moins qualifiés même si les changements sont encore lents;
- ♦ des efforts notables pour promouvoir l'égalité des chances dans la formation continue;
- ♦ des problèmes d'accès demeurant importants pour les jeunes sans qualification ou sans emploi;
- ♦ une tendance à la réduction des efforts publics de formation pour les chômeurs avec une référence précise à l'exemple de bonne pratique du "job rotation";
- ♦ un développement de la coopération transnationale sur la formation continue, en soulignant les difficultés pour les travailleurs individuels de pouvoir accéder à des cours transnationaux.

**Danemark : Job rotation**

Dans le modèle danois de rotation des emplois, les salariés suivant une formation continue sont remplacés par des demandeurs d'emploi embauchés à durée déterminée. Ce dispositif s'applique aussi bien dans le cadre du plan de formation d'entreprise que dans le cadre des différentes possibilités de congé des salariés (congé parental, congé de formation et congé sabbatique).

Il s'agit d'une mesure qui consiste à mettre à la disposition d'une personne au chômage le poste de travail d'une personne en formation pendant la durée de cette formation. Le but de cette démarche est double: d'une part, faciliter la tâche des travailleurs qui souhaitent participer à une formation et, d'autre part, offrir aux chômeurs la possibilité d'effectuer un remplacement lorsque l'employé est en formation. Le financement de ces mesures se fait soit par des allocations directes ou des mesures de déduction de charges. Cependant force est de constater que ce sont principalement les organismes publics qui ont recours à des remplaçants en formation, et de préférence dans les secteurs des soins et des services. Il faudrait cependant que les petites entreprises du secteur privé se rendent compte de l'intérêt que présente pour elles l'engagement de ce genre de remplaçants.

---

**En conclusion générale**, le rapport de la CES identifie quatre points importants pour la suite du processus :

- le fait que les progrès constatés portent davantage sur les objectifs collectifs des entreprises et non sur les besoins individuels des travailleurs;
- la volonté réaffirmée de la CES de développer le dialogue social européen sur l'accès à la formation continue;
- une demande adressée à la Commission, compte tenu du peu d'impact de la Recommandation, de présenter une Directive sur l'accès. Cette demande est justifiée par les évolutions et les défis auxquels l'Europe doit faire face: société de l'information, nouvelles organisations du travail, nouvelles technologies, niveau de chômage et évolutions démographiques.
- une demande adressée aux Etats membres de prendre des initiatives de soutien des partenaires sociaux nationaux pour établir les dispositifs et conditions permettant un "accès libre" à la formation.

### Rapport de l'UNICE/CEEP

- Une appréciation générale est apportée en premier lieu par les organisations d'employeurs, selon laquelle *"des progrès considérables ont été effectués en termes d'accès à la formation dans la dernière décade, à la fois au niveau national et au niveau communautaire"*.
- Le rapport des organisations d'employeurs souligne l'objectif tracé dans leurs nombreuses prises de position et déclarations pour "obtenir et maintenir une main d'oeuvre de haut niveau de qualification et motivée". Il rappelle également que les employeurs consacrent "un montant important de temps et de ressources financières dans la formation tout au long de la vie de travail d'un salarié".
- Le rapport souligne également que les consultations effectuées pour préparer le rapport ont mis en évidence de nombreux exemples de coopération entre employeurs, travailleurs et autorités publiques au niveau national pour promouvoir l'accès et souligne l'intérêt d'une coopération et d'un travail en commun sur ce domaine.
- Le rapport rappelle l'apport important que constituent les avis communs dans ce contexte et le fait que le plus significatif de ces avis communs ait porté sur "les modalités pour

faciliter l'accès le plus large possible aux possibilités de formation". Les employeurs considèrent que cet avis commun constitue un cadre au sein duquel des progrès actuels et futurs sur l'accès à la formation continue pourraient être réalisés.

- Toutefois, le rapport des organisations d'employeurs souligne également que la portée de la recommandation du Conseil a été très limitée et que celle-ci n'a pas influencé les efforts considérables réalisés par les employeurs. Cependant, les employeurs rappellent qu'ils ont vu avec satisfaction certains points de l'avis commun repris dans la recommandation.

La consultation engagée auprès des organisations nationales apporte également des indications précieuses :

- Une position générale existe pour considérer que la formation est *"une composante essentielle de la stratégie des entreprises pour être compétitives sur leur marché "*. Cette tendance résulte des pressions du marché, des changements technologiques et des nouveaux modes d'organisation du travail.

- Un consensus existe sur le fait que *"l'accès à la formation s'est accru de manière significative dans la Communauté"*. **Il est intéressant de noter et de souligner que les appréciations générales portées par les rapports des employeurs et des salariés sont diamétralement opposées sur ce point fondamental de la mesure des progrès accomplis.**

- Le rapport des employeurs apporte une autre dimension fondamentale : la dimension sectorielle. Le rapport conclut - à partir des réponses des fédérations nationales - que de nombreux secteurs ont enregistré une élévation de la formation dans les entreprises publiques et privées. En outre, le rapport analyse que les dérégulations opérées dans le secteur public ont entraîné une concurrence accrue et par là une élévation de la formation.

- Un point important de cette analyse concerne l'établissement de plans et de programmes de formation. Le rapport établit que la formation pour être efficace nécessite des objectifs clairs au sein de plans et de programmes de formation. Les employeurs acceptent l'idée que des progrès doivent être faits pour que ces plans répondent à la fois aux besoins des entreprises et aux besoins à plus long terme de développement des ressources humaines.
- Des progrès considérables semblent avoir été faits au plan de l'information et ceci au travers de différentes modalités *"comités de formation, comités de coopération, accords collectifs, cercles de travail, publicité interne et externe"*.

- Le problème des PME est souligné, en rappelant qu'elles ne disposent que de peu de ressources internes pour développer la formation et qu'elles dépendent largement de l'assistance externe pour faciliter la formation. Les réponses des organisations nationales indiquent que des progrès importants ont été faits sur ce plan : de nombreux Etats membres ont pris des initiatives pour transférer la prévision, la planification et la fourniture de formation auprès des PME. D'autres Etats membres ont réservé une part du budget national pour développer la formation dans les PME, même si souvent celles-ci ne sont pas au fait des possibilités à leur disposition. Le rapport souligne les efforts de communication nécessaires en cette matière.

- Le rapport met en lumière les efforts faits en matière de réponse aux mutations industrielles.

- Le rapport juge les résultats obtenus pour rapprocher l'offre et la demande de formation au niveau régional et local peu satisfaisants. Des initiatives ont été prises pour un travail commun entre entreprises et organismes de formation; des observatoires nationaux et/ou régionaux ont été mis en place, des campagnes d'information ont été conduites.

- Selon le rapport, les salariés deviennent de manière accrue des acteurs de l'évaluation de leurs besoins en formation. Ils peuvent ainsi exprimer leurs propres besoins, par exemple au sein des cours d'évaluation ou des cercles de travail ou encore par des enquêtes ou une évaluation des performances.

- Le rapport souligne que la formation, la production et l'organisation du travail doivent être constamment en liaison les unes avec les autres. Il constate que les méthodes de formation apparaissent un terrain de progrès privilégié dans les entreprises, notamment par la mise en place de formations sous forme de modules, d'outils multimédias et de formations "on-the-job".

- Le problème des travailleurs à bas niveau de ceptent l'idée d'actions spécifiques de motivation et d'information, tout en reconnaissant qu'un travail considérable est nécessaire de la part de ceux qui ont des responsabilités à l'égard du développement des individus dans cette situation pour les aider à atteindre leur plein potentiel.

- Les employeurs reconnaissent les progrès importants faits dans les années récentes pour faciliter un large accès des femmes à la formation, qu'elles soient salariées, revenant sur le marché du travail ou en première insertion.

- Les employeurs travaillent de façon de plus en plus étroite avec les offreurs de formation pour développer des formations conduisant à des qualifications reconnues pour les jeunes. De même, le rapport souligne que les employeurs prennent une part active pour l'intégration des chômeurs en offrant un accès large à la formation. Des modalités variées sont utilisées dans ce but.

- Le rapport des employeurs insiste sur cinq grandes questions qu'ils considèrent comme clés pour accroître l'accès : l'établissement de standards de qualité, les qualifications, l'orientation professionnelle, l'information et la motivation.

  Le rapport des organisations d'employeurs adresse des conclusions et des recommandations en invitant les employeurs, comme les Etats membres, ou la Commission, à se concentrer sur certaines questions :

- **Pour les Employeurs**: continuer à développer l'accès à la formation continue comme élément stratégique de politique d'entreprise, continuer la coopération avec les Etats membres et les organisations appropriées pour développer les politiques de formation, explorer et développer de bonnes pratiques avec l'appui des organisations appropriées tant au niveau national que communautaire.

- **Pour les Etats membres** : développer les politiques de formation adéquates en coopération avec les employeurs et appuyer la coordination et la dissémination de bonnes pratiques au niveau national et européen.

  **Pour la Commission** : travailler avec les employeurs pour faciliter l'accès aux programmes communautaires et réduire les charges administratives, développer des études pour une meilleure compréhension et une dissémination des bonnes pratiques, prolonger les travaux entrepris sur l'orientation professionnelle et les qualifications, et organiser des séminaires sur les bonnes pratiques avec l'appui des employeurs.

# Chapitre 2

## Vers une problématique plus ambitieuse pour l'Union: l'accès aux compétences

### 2.1 De fortes disparités à réduire au sein de l'Union

1. Depuis l'adoption de la Recommandation par le Conseil en 1993, toute une série de données sont venues enrichir la connaissance de la situation réelle de la formation continue au niveau de l'Union et dans les Etats membres. Ces données permettent un nouveau développement des débats communautaires sur cette question. Elles ont deux sources principales:

- l'enquête communautaire sur la formation continue (CVTS) réalisée en 1994 auprès de près de 50.000 entreprises qui fournit - pour la première fois - des statistiques comparables sur les politiques des entreprises dans ce domaine ;
- les rapports nationaux réalisés par les Etats membres dans le cadre de la mise en oeuvre de la recommandation qui - pour la plupart - contiennent des éléments chiffrés tirés soit d'enquêtes nationales spécifiques, soit du volet national de l'enquête communautaire.

2. Dans le cadre du présent rapport, l'analyse des données chiffrées se limitera aux questions directement liées aux orientations et aux objectifs établis par la recommandation du Conseil: l'accès global des salariés à la formation continue, la généralisation de la formation continue dans les entreprises, la nature et le type des formations utilisées, les différences par taille d'entreprise ou par secteur d'activité.

**CVTS : principales caractéristiques**

L'enquête sur la formation continue en Europe a été menée en 1994 avec comme référence l'année 1993. Près de 50.000 entreprises ont été interrogées, échantillonnées parmi celles ayant plus de 10 employés, en dehors de l'agriculture, de l'administration publique, santé et éducation, les ménages employant du matériel domestique et les organismes extra-territoriaux. Dans les entreprises qui ont organisé une formation pour les salariés en 1993, l'enquête a recueilli des informations sur les participants et les cours.

#### Le niveau moyen de l'accès

3. Le premier résultat à retenir est que l'objectif général établi par la recommandation selon lequel *"tout travailleur doit pouvoir avoir accès à la formation et en bénéficier tout au long de sa vie"* nécessite que des progrès très importants soient encore accomplis en termes d'accès à la formation continue. En effet, on retiendra qu'en 1993 - année de référence pour l'enquête européenne - **un peu plus d'un travailleur sur quatre (28%) a participé à une action de formation continue.**

#### De forts écarts entre Etats membres

4. On retiendra également que cette moyenne communautaire est marquée par de fortes disparités dans les taux d'accès nationaux, puisque les taux de participation par Etat membre s'échelonnent entre 13 % (P - GR) et 43 % (IRL).

| Situation en termes d'Accès | Etats Membres |
|---|---|
| Supérieure moyenne EUR 12 | IRL, UK, F, DK |
| Proche moyenne EUR 12 | NL, B, D, L |
| Fortement inférieure moyenne EUR 12 | E, I, P, GR |

*Moyenne EUR 12 = 28%*

5. L'enquête communautaire, réalisée en 1994, a porté sur les pays EUR 12. Il est donc plus difficile d'appréhender de manière homogène la situation dans les trois nouveaux pays adhérents **Suède, Finlande** et **Autriche**. Cependant, les rapports nationaux établis par ces trois pays dans le cadre de la mise en oeuvre de la recommandation contiennent certaines données issues de statistiques nationales. Celles-ci permettent d'estimer que:

- **Suède** et **Finlande** se situent dans la fourchette supérieure du premier groupe de pays avec des taux de participation largement supérieurs à 40%[14]
- **Autriche** se situe à un niveau proche de la moyenne EUR12.

On retiendra donc que la participation annuelle à la formation continue varie, entre **1 travailleur sur 8** pour les Etats membres (**P-GR**) où l'accès est le moins développé, à **1 travailleur sur 2** pour les Etats membres où l'accès est plus généralisé (**S-Fin**).

## Les politiques d'entreprise

6. Ces deux résultats généraux en termes d'accès à la formation continue peuvent être éclairés par les éléments disponibles sur les politiques d'entreprise. En effet, la recommandation elle-même, dans le premier objectif qu'elle énonce à l'article 2, fait de la mise en oeuvre de plans et programmes de formation par les entreprises un élément déterminant des résultats en termes d'accès.

[14] En données EUR 15, la fourchette supérieure de l'accès devrait donc se situer au delà de 50%

En moyenne dans l'Union, la mise en oeuvre de plans et programmes de formation par les entreprises, autrement dit l'existence d'une politique de formation continue de la part des entreprises, n'est pas encore généralisée. En effet, l'enquête communautaire permet d'estimer que **seulement 58 % des entreprises - c'est-à-dire nettement moins que deux entreprises sur trois- peuvent être considérées comme "formatrices"**, quelque soit le mode de formation utilisé.

| Situation Politiques d'entreprise | Etats membres |
|---|---|
| Proche de généralisation (3 entreprises sur 4) | DK, D, UK, IRL |
| Proche moyenne EUR 12 (environ 2 entreprises sur 3) | F, L, NL, B |
| Fortement inférieure moyenne EUR 12 (moins d'une entreprise sur 3) | E, I, P, GR |

*Moyenne EUR 12 : 58%*

7. Les politiques de formation continue des entreprises se développent par une combinaison d'actions de formation de différents types : formations sous-traitées à l'extérieur, formations organisées au plan interne, formations on-the-job, conférences, self-learning...

Une analyse plus détaillée par type de formation fait apparaître que les entreprises pratiquent de manière équivalente (environ 2/3 des entreprises formatrices) l'achat de prestations de formation externes et les formations on-the-job, qui constituent les deux modalités les plus utilisées.

## La taille d'entreprise: un effet déterminant

8. **Le taux d'accès à la formation continue, dans la plupart des Etats membres, a une corrélation directe avec la taille de l'entreprise**. En effet, en données EUR 12, ce taux varie progressivement de 13%, pour les entreprises de 10 à 49 employés, à 43% pour les entreprises de plus de 1.000 employés. C'est à dire qu'**un employé d'une entreprise de plus de 1.000 employés a une probabilité trois fois plus grande d'accéder à une action de formation qu'un employé d'une entreprise de 10 à 49 employés**.

Cet écart très important est accentué pour des pays comme l'**Italie** (de 2% à 31%), l'**Espagne** (de 7% à 45%), le **Portugal** (de 5% à 32%) ou encore la **France** (de 11% à 54%). Cette corrélation positive observée dans l'ensemble de l'Union (EUR 12) a une exception assez marquante: le **Danemark** où la tendance est inversée (un taux d'accès de 37% pour les entreprises de 10 à 49 employés comparé à des taux de l'ordre de 34% pour les entreprises de 250 à 999 employés et un taux de 28% pour les entreprises de plus de 1.000 employés). La probabilité de participation à une formation au **Danemark** ne semble pas être influencée par la taille de l'entreprise[15]

### Des politiques sectorielles différenciées

9. L'analyse du taux d'accès à la formation continue fait également apparaître des disparités sectorielles importantes. Les activités de services - banque et assurances, poste et télécommunications, et eau, gaz et électricité - présentent les pourcentages de salariés suivant des actions de formation les plus élevés - respectivement 57, 53, 49 %. Cette situation contraste avec le taux très bas de participation dans les activités tertiaires comme l'Horeca (environ un employé sur cinq seulement a bénéficié d'une formation). Pour ce qui est du secteur industriel, le taux de participation ne dépasse pas 35% et n'est dans les branches de la construction et du textile que de 15% et 8%.

## 2.2 Vers un repositionnement des priorités des politiques de la Formation Professionnelle

1. Alors même que la Recommandation du Conseil sur l'accès à la formation continue a été adoptée il y a à peine quatre ans, sa problématique a considérablement évolué. Les évolutions économiques, démographiques et sociales, actuelles et prévisibles, en Europe, lui donnent en effet une importance beaucoup plus grande.

### Une population active vieillissante

2. Dans ce contexte, l'effet des tendances démographiques et du vieillissement marqué de la population active dans la plupart des économies européennes amène des préoccupations nouvelles. Il faut insister sur l'importance de ces effets et sur la nécessité de modifier radicalement les schémas de raisonnement qui prévalent encore aujourd'hui quant aux modalités de renouvellement du capital de compétences disponibles.

En effet, si l'arrivée sur le marché du travail et l'insertion de jeunes de mieux en mieux formés reste et restera un facteur important, elle ne pourra plus être considérée comme l'apport principal de compétences nouvelles pour les entreprises. Il faut au contraire prévoir une modification radicale des besoins de formation avec un glissement progressif vers des travailleurs plus âgés.

Trois indicateurs sont à retenir pour illustrer ces glissements :

a) L'âge médian[16] qui n'avait augmenté que de moins de 5 ans entre 1960 et 1995 (de 31.4 à 35.4) va augmenter de près de 10 ans dans les trente cinq ans à venir entre 1995 et 2030 (de 35.4 à 44.3)[17].

b) La part des 20-29 ans dans la population active qui est restée stable (environ 27%) entre 1960 et 1995, se réduira à 23% en 2030.

c) La part des 50-59 ans qui représente un travailleur sur cinq aujourd'hui (20,8%) va passer à plus d'un travailleur sur quatre (27,2%) en 2030.

### La probabilité d'accès à la formation est fortement liée à l'âge

3. Cette déformation de la pyramide des âges de la population active pose directement la question du développement de la formation continue. Au stade actuel, la probabilité de pouvoir accéder à une formation diminue très fortement avec l'âge de la personne concernée. Au printemps 1994, seules 5,8% des personnes âgées de 35 à 44 ans déclaraient avoir suivi dans les 4 semaines précédant l'enquête une formation liée à l'emploi. Cette proportion n'est significativement supérieure à cette moyenne communautaire qu'au Danemark, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni et à l'exception de l'Allemagne qui est proche de la moyenne communautaire, dans tous les autres Etats membres, la probabilité pour cette tranche

[15] Des considérations très intéressantes sont développées sur la question des PME dans le rapport danois.

[16] Âge qui sépare la population en deux parties égales.

[17] Source: Eurostat.

d'âge de suivre des études ou une formation n'est que de 1 ou 2 %[18].

## L'évolution du travail

4. De manière irréversible, le caractère immatériel du travail progresse. Tous les emplois sont marqués d'une part plus forte et croissante de tâches de conception, de création, de gestion de signes ou de signaux, d'utilisation d'outils intellectuels. Cette tendance constitue un élément central du débat sur l'évolution des compétences. La mutation du travail le rend moins définissable par des références de métiers ou de fonctions.

## Vers des organisations du travail qualifiantes

5. De plus en plus d'entreprises privilégient le développement des "situations apprenantes", comme modalités privilégiées de promotion des compétences en complément des séquences formalisées de formation. Le développement en continu des compétences s'inscrit de cette manière dans les modifications mêmes de l'organisation du travail, des contenus des situations de travail et des rapports hiérarchiques.

## Les ressources

6. Dans ces débats sur la promotion de la formation continue, la question des ressources est bien entendu centrale et il est tout à fait intéressant que les partenaires sociaux l'aient retenue comme l'un de leurs thèmes d'intérêt commun dans le cadre des travaux du dialogue social. Il est clair que pour répondre aux besoins d'évolution des compétences, on ne peut miser sur un modèle de "scolarisation" doublé ou reproduit en cours de vie active. L'évolution même de nos sociétés, comme l'a montré le Livre blanc "Enseigner et apprendre: vers la société cognitive", donne une chance qu'il faut exploiter : les situations "formatrices" et donc les ressources de formation se diversifient et se multiplient. Il faut donc favoriser l'accès de tous à ces sources diversifiées.

Cette évolution de nos sociétés est déterminante pour la progression de l'accès des individus à la formation continue. Elle pose directement la question de leur responsabilité dans la définition des besoins et des parcours et aussi dans le choix des modalités les mieux adaptées. Elle doit permettre également d'approfondir une question qui est vue par certains comme sensible : celle de la contribution des individus (en temps et/ou en moyens financiers) au développement de l'accès.

**Autriche :**
**le compte épargne formation (Bildungskonto)**

Le système du compte épargne formation lancé en 1994 est un système de compte personnel d'éducation et de formation. Il fait partie d'un programme de promotion des travailleurs dans l'Etat fédéré de Haute Autriche pris à l'initiative du gouvernement du Land, en coopération avec les partenaires sociaux. Les travailleurs ont le droit de demander le remboursement de 50% des frais exposés pour une formation professionnelle (maximum à 20 000 schillings).

## Vers de nouveaux rapports des temps

7. La question du temps - et du partage entre temps de travail et temps consacré à l'accroissement des compétences et à la formation - est plus délicate vu les débats incertains autour de la réduction et de l'aménagement du temps de travail. Cependant, on note l'intérêt marqué au niveau de certaines politiques d'entreprise ou de certains accords entre partenaires sociaux, pour un couplage entre aménagement-réduction du temps de travail et développement du temps de formation. Il existe sans doute dans cette relation un "réservoir" à la fois de flexibilité et de ressources qui mérite d'être exploré. L'augmentation du temps de formation, selon des modalités à définir, notamment entre les partenaires sociaux, peut être considérée comme une contrepartie souple et flexible à l'aménagement du temps de travail et peut faciliter les évolutions. Il importe que les modalités à définir contribuent à une meilleure prise en compte de la conciliation de la vie professionnelle et familiale qui concerne essentiellement les femmes

## L'accréditation des compétences au coeur de la dynamique

8. La question de la validation des compétences acquises, par différentes modalités, est de ce point de vue centrale. Dans son Livre blanc, la Commission européenne a proposé de mettre en place de nouvelles modalités d'accréditation des compétences, à accès et usage direct pour les individus. C'est

[18] l'enquête sur la Force de travail (LFS)

une orientation nouvelle, qui mérite un travail approfondi tant dans la conception des instruments que dans leur mise en oeuvre, mais qui est tout à fait centrale. Il s'agit de donner aux individus les moyens de progresser dans l'acquisition de savoirs en mesurant de façon souple et objective le niveau qu'ils ont acquis.

### L'impact de l'année européenne de la formation tout au long de la vie

9. Les différentes activités conduites dans le cadre de l'année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, ont confirmé l'importance accrue accordée par les citoyens européens à ce thème et en ont assez considérablement enrichi la portée. Plusieurs éléments significatifs doivent en être retenus :

a) ***l'adhésion des citoyens européens***
Le sondage réalisé par Eurobaromètre dans le cadre de l'année européenne démontre de manière explicite l'adhésion des citoyens européens à la problématique de la formation tout au long de la vie. **Sept européens sur dix souhaitent poursuivre leur formation.** Plus de 80% des hommes et 70% des femmes pensent que l'éducation et la formation continue sont de nature à améliorer leur vie professionnelle. Cependant, aspect négatif, le sondage montre également qu'à peine un européen sur cinq déclare avoir suivi une formation au cours des douze derniers mois.

b) ***Une forte capacité de mobilisation des acteurs de terrain***
Sur le thème de la formation tout au long de la vie : plus de 5.000 projets conduits, 2.500 manifestations organisées, 3.500 articles de presse, 80.000 consultations du site Internet. L'année européenne a suscité une réelle dynamique autour de la problématique de la formation tout au long de la vie.

c) ***Des initiatives nombreuses et originales.***
Quelques exemples d'initiatives développées au titre de l'année européenne témoignent de la recherche de solutions innovantes et originales, par exemple les "Learning boutiques" au **Danemark**, l'Adult learners' week au **Royaume-Uni**, le Train du savoir en **Finlande**.

## 2.3 Un rôle accru pour la compétitivité et l'emploi

1. Au plan économique, le retournement de tendance observé au début des années 90 conduit à chercher les voies permettant de renforcer les atouts dont disposent les économies européennes dans un contexte de mondialisation des économies et de concurrence accrue. Tant au niveau des entreprises qu'au niveau macroéconomique, la qualité des ressources humaines en Europe, les compétences des travailleurs, et l'évolution en continu de ces compétences sont désormais reconnues comme un des facteurs déterminants, pour atteindre les objectifs de productivité et de compétitivité nécessaires à l'Europe, pour maintenir ses positions sur le marché mondial et dans le cadre d'un développement soutenable.

### Un élément clé de la compétitivité

2. Dans sa communication récente sur la compétitivité[19], la Commission considère que parmi les déterminants de la performance de la compétitivité:
*"une utilisation rationnelle des ressources humaines reste un élément clé des gains de productivité et de la flexibilité interne. Une instabilité accrue de l'emploi risque de compromettre l'investissement en capital humain, notamment pour la formation, qui est nécessaire pour atteindre une croissance et une compétitivité à long terme. La formation et l'acquisition continuelle de compétences est, et le deviendra encore plus dans le futur, un investissement immatériel qui constitue un bénéfice réel et croissant pour l'entreprise et pour l'employé. Une stratégie industrielle basée sur des compétences élevées, une excellente qualité, une forte productivité améliorera la compétitivité de l'industrie et du niveau d'emploi."*

### Un lien plus fort avec l'emploi

3. Les analyses sur le fonctionnement du marché du travail européen démontrent également un lien fort entre le niveau de qualification et de compétences et le risque de chômage[20], même

[19] "Application de la méthode de l'échelle de référence (benchmarking) pour améliorer la compétitivité de l'industrie européenne" COM(96)463.
[20] Source : rapport sur l'emploi en Europe, édition 1995.

si cette relation ne se retrouve pas dans tous les Etats membres. Les résultats disponibles laissent par ailleurs apparaître un effet de seuil concernant les niveaux d'éducation/formation, la détention d'un niveau supérieur d'éducation/formation ne donnant qu'un avantage marginal en terme de protection contre le risque de chômage sur la détention d'un niveau d'études secondaires. Enfin, cette relation tend à se dégrader pour les jeunes de moins de 25 ans. Si pour les 25-34 ans, l'obtention d'une qualification professionnelle permet de réduire le risque de chômage de moitié par rapport à ceux qui n'ont atteint que la fin des études obligatoires; pour les moins de 25 ans, le risque de chômage ne se réduit que du tiers entre ceux qui n'ont qu'un niveau d'études obligatoires et ceux ayant un niveau d'éducation/formation secondaire ou supérieur. Les analyses sur le chômage de longue durée des travailleurs les plus âgés confirment par contre, qu'il existe une relation très forte entre le faible niveau ou l'absence de qualification et les possibilités de réintégration sur le marché du travail.

L'analyse des programmes pluriannuels adoptés par les Etats membres en application des conclusions du Conseil européen d'Essen (Décembre 1994), montre les efforts accomplis par les Etats membres pour améliorer la qualité et la pertinence de la formation envers les salariés, comme envers les personnes privées d'emploi. Elle montre aussi que, si l'élévation et l'élargissement des compétences des travailleurs, notamment de ceux qui sont les moins qualifiés, peut être considéré comme l'investissement le plus rentable pour prévenir le chômage, il n'est pas certain que les entreprises et les gouvernements développent des efforts suffisants pour reconvertir ceux qui travaillent déjà, afin de répondre à la demande croissante de main d'oeuvre qualifiée. De même, le Rapport Conjoint sur l'Emploi souligne les efforts importants restant à faire pour l'employabilité des chômeurs de longue durée, dont 7% seulement, au niveau de l'Union européenne, bénéficient d'actions de formation.

4. Les débats actuels sur la compétitivité et sur l'emploi donnent une place accrue/importante à la question des compétences, au côté de la poursuite des efforts de réduction des coûts du travail, en particulier des coûts indirects du travail non qualifié. Après que le Conseil européen de Florence ait posé les termes d'une stratégie d'élévation continue des compétences, comme élément central d'une stratégie intégrée de croissance et d'emploi, le Conseil européen de Dublin a inscrit l'investissement dans les ressources humaines comme l'une de ses recommandations pour la poursuite de la stratégie Le choix de ce type de scénario est fondamental pour l'Europe. Les marchés du travail en Europe demeurent caractérisés par une mobilité relativement peu élevée et un tassement des embauches de jeunes. Le développement des compétences des salariés en place, qui sont les premiers acteurs des changements socio-organisationnels que connaissent les entreprises, est donc un facteur clé de la compétitivité.

## La compétence : vers une nouvelle flexi-sécurité ?

5. Il faut noter le débat ouvert autour de la notion de "flexi-sécurité" pour essayer de combiner deux éléments déterminants de fonctionnement du marché du travail : à la fois la flexibilité du marché du travail et la valorisation des compétences et des ressources humaines. Dans cette perspective, la formation continue peut être vue comme un facteur décisif pour renforcer l'employabilité des personnes. Un certain nombre d'accords et de politiques d'entreprise se développent en ce sens pour faire de l'accès à la formation continue un facteur d'employabilité accrue que les entreprises peuvent fournir à leurs salariés, alors que l'emploi à vie ne peut plus être garanti.

## Vers une économie de services

6. Les transformations structurelles des économies européennes avec l'émergence d'une économie de services, dans le contexte d'un développement soutenable, constituent également un facteur d'amplification des besoins en formation continue. Comme la Commission l'a indiqué dans sa communication au Conseil européen "Services: mode d'emploi"[21], le développement d'une économie de services fait davantage appel à la qualité et au professionnalisme. L'avenir du secteur européen des services dépend très largement de la qualité des prestations offertes et de leur permanence. Dans cette communication, la Commission a insisté sur le fait que ce

[21] Communication de la Commission au Conseil européen. CSE(96)6 final du 27/11/96

qui distingue surtout les services du reste de l'économie, c'est que le travail y constitue généralement le facteur de production principal : *"La valorisation et le renouvellement des ressources humaines sont indispensables pour porter au maximum le potentiel de créations d'emplois qu'offre le secteur des services. Pour qu'elles puissent développer leurs activités, les entreprises doivent absolument être capables de gérer et de valoriser le potentiel que représente leur main d'oeuvre. En Europe, 80% des entreprises à forte croissance estiment que la formation du personnel a joué un rôle important dans leur réussite. A l'avenir la formation verra encore croître son importance, notamment du point de vue des innovations technologiques dans le secteur."*

## La perspective de la société cognitive

7. Le Livre vert de la Commission, adopté en juillet 1996, **Vivre et travailler dans la société de l'information : priorité à la dimension humaine** (COM(96)389) vise à attirer l'attention et à stimuler le débat sur les questions sociales et du marché du travail résultant de la société de l'information. Il établit qu'il existe un accord unanime pour considérer que la ressource humaine est fondamentale dans la société de l'information, mais qu'il demeure des écarts importants en termes de compétences et de connaissances, à la fois pour maintenir la compétitivité et promouvoir l'égalité et la solidarité. Parmi les domaines clés d'action identifiés, on peut citer:

- l'évolution vers la promotion des compétences d'apprentissage (notamment, par des partenariats plus étroit avec la vie économique)
- l'objectif de "l'emploi apprenant", concernant tous ceux qui ont un travail, notamment ceux qui sont en dehors de l'emploi à temps plein traditionnel ;
- un effort spécial pour réintégrer les chômeurs par des politiques actives sur les compétences;
- surtout, la mise en place d'une nouvelle architecture pour la formation tout au long de la vie, intégrant la vie pendant et en dehors du travail (sans oublier la période de vie après la retraite), et avec un effort spécial pour maintenir l'employabilité.

### Suède : Commission pour l'accroissement des connaissances

En 1995, le gouvernement suédois a instauré la commission parlementaire pour l'accroissement des connaissances, chargée de présenter les objectifs nationaux pour parvenir à un accroissement des connaissances dans le cadre d'une stratégie destinée à la formation tout au long de la vie. Cette commission a présenté un rapport préliminaire dans lequel elle expose les trois piliers sur lesquels repose cette stratégie : la formation des jeunes, un approfondissement des connaissances des adultes et une formation tout au long de la vie. En ce qui concerne l'accroissement des connaissances des adultes, l'objectif est de leur donner une formation de base suffisante pour participer à la formation tout au long de la vie. Ceci implique une formation équivalente au niveau de l'enseignement primaire et secondaire. Relativement au troisième pilier, la commission estime que chaque individu doit avoir la possibilité de participer à la formation tout au long de la vie et de ce fait les partenaires sociaux, l'Etat et les communes doivent renforcer leur collaboration, en vue d'intensifier les efforts destinés à la formation professionnelle.

### Pays-Bas : débat national sur les connaissances

Au printemps dernier, les Pays-Bas ont donné le coup d'envoi d'un débat national sur les connaissances. L'objectif consiste à identifier le rôle que les connaissances pourront et devront jouer dans les années à venir, de façon à ce que les citoyens néerlandais puissent se faire une idée de ce à quoi le monde ressemblera en l'an 2010 et de ce qu'ils devront savoir et pourront faire pour être capables de s'intégrer dans cette société.

Il faut retenir pour le plus long terme, la perspective de la société cognitive qui constitue l'objectif politique fondamental qui doit présider aux analyses conduites sur l'accès à la formation continue. Par son Livre blanc sur l'éducation et la formation, publié en novembre 1995, *"Enseigner et apprendre: vers la société cognitive"*, la Commission a voulu proposer aux citoyens européens une réflexion sur le mode de société à construire en Europe et sur la place de l'éducation et de la formation dans cette construction. Il s'agit de construire un véritable projet de société, correspondant à des choix et des actions volontaires.

De ce point de vue, le Livre blanc a posé l'hypothèse d'une évolution de nos sociétés dominée par la question de l'accès au savoir et à la connaissance. Les rapports sociaux, les rapports de travail, les rapports de l'individu aux vecteurs et réseaux d'information seront de plus en plus déterminés par l'accès au savoir et à la connaissance. De ce fait, c'est la conception même du rapport entre individu et savoir qui doit être repensée. La formation tout au long de la vie n'est pas seulement un élément d'accompagnement des évolutions sociales, elle est l'élément moteur des transformations et la garantie de leur maîtrise par les citoyens.

# Chapitre 3

## Conclusions et orientations

Les analyses du présent rapport sur la mise en oeuvre de la recommandation donnent à tous les acteurs des arguments nouveaux de réflexion et de débat ainsi que des éléments de référence comparatifs afin de préciser leurs objectifs et d'améliorer leurs politiques.

Pour sa part, au terme de ce rapport, la Commission présente les principales conclusions et constats qu'elle tire de l'ensemble du processus de mise en oeuvre de la recommandation du Conseil de juin 1993.

Les conclusions du présent rapport sont formulées principalement autour des objectifs qu'il paraît utile de poursuivre au niveau communautaire pour consolider l'action engagée et répondre aux nouveaux défis que doit relever la formation continue et que le rapport a permis d'identifier.

Cependant, pour amorcer le débat, la Commission propose également pour chacun de ces objectifs une orientation vers l'identification des instruments qui permettraient de les mettre en oeuvre.

### 3.1 Conclusions sur la démarche

- La Commission juge très positif le processus d'établissement des rapports nationaux sur l'accès à la formation continue. En effet, elle estime que le processus de rapports nationaux et leur mise en perspective constituent une première étape utile pour les acteurs nationaux à la fois pour dresser un état des lieux de leurs systèmes et opérer un premier positionnement entre les divers systèmes.

- La Commission se félicite que, dans plusieurs Etats membres, l'élaboration du rapport ait permis un examen concerté et un débat avec toutes les parties concernées, en particulier les partenaires sociaux, et que le rapport ait pu ainsi gagner en qualité. Elle estime que ce processus de concertation nationale doit être poursuivi et amélioré.

- La Commission porte une appréciation très positive sur le double processus de rapports établis par les Etats membres et par les organisations de partenaires sociaux au niveau communautaire. Elle pense que ce double processus permet une vision plus complète des évolutions en cours et une expression utile des positions des différents acteurs. De ce point de vue également, des avancées pourraient être réalisées par une meilleure concertation au niveau national et un enrichissement réciproque des rapports des Etats membres et des partenaires sociaux.

- La Commission note avec satisfaction la mise en évidence par les rapports de la richesse des initiatives et des modalités nouvelles de promotion de l'accès à la formation continue, tant au niveau des politiques publiques des Etats membres, que des partenaires sociaux ou des entreprises. Elle note aussi l'élan considérable donné à l'innovation dans la formation continue par les interventions, d'une part, des fonds structurels, notamment au titre de l'objectif 4 et des initiatives communautaires concernées par les mutations industrielles et, d'autre part, des programmes communautaires tels que, FORCE et LEONARDO da VINCI.

- La Commission considère que la disponibilité d'éléments quantitatifs, notamment ceux établis de manière homogène par des enquêtes communautaires du type CVTS[22], permet d'améliorer de façon très significative la connaissance de la réalité de l'accès au niveau de l'Union et dans les Etats membres. Ce processus doit être poursuivi et amélioré en ce qui concerne la formation continue, et étendu aux données équivalentes sur la formation initiale qui vont être prochainement disponibles. La Commission publiera dans le courant de 1997 les premiers chiffres-clé de la formation professionnelle. Ces deux ensembles de données devront permettre de mieux apprécier les évolutions des systèmes et pratiques de formation dans une perspective de formation tout au long de la vie.

- La Commission confirme l'intérêt d'un travail et d'une réflexion commune avec les Etats membres pour établir un ensemble d'indicateurs en utilisant les premiers résultats obtenus dans le cadre de la partie formation des tableaux de bord sur l'emploi . Elle fera des propositions en ce sens afin de valoriser le programme d'enquêtes communautaires sur la formation qu'elle entend poursuivre.

- La Commission considère que les résultats issus à la fois des rapports des Etats membres, des partenaires sociaux et de la Commission constituent un capital commun. Ils doivent être utilisés, selon des modalités à définir en commun, pour améliorer les débats entre acteurs sur la formation continue et l'accès à celle-ci à tous les niveaux appropriés. Pour sa part, la Commission fera les efforts nécessaires pour publier les analyses et les résultats, et faire les propositions appropriées pour en améliorer l'utilisation.

- La Commission considère, au terme du processus de rapports sur la mise en oeuvre, que la recommandation du Conseil a constitué une base valide pour enclencher le processus communautaire sur la formation continue. Compte tenu de la nature juridique non-contraignante de l'instrument, la Commission considère que le processus engagé a permis d'atteindre des premiers résultats intéressants.

- La Commission estime que cette première étape doit permettre des débats plus fondés sur la nature des instruments nécessaires pour poursuivre l'action communautaire et lui donner les instruments adéquats pour répondre aux enjeux d'un meilleur accès à la formation continue. Pour ce qui la concerne, la Commission présentera ses propositions dans cet esprit.

[22] Enquête communautaire sur la formation continue réalisée en 1994.

## 3.2 Conclusions pour les objectifs

- La Commission fait sienne l'idée selon laquelle l'accès à la formation continue, et de façon plus large, à la formation tout au long de la vie pour tous les travailleurs de l'Union, constitue un facteur déterminant très largement les possibilités d'évolution des compétences des travailleurs, et par là, à la fois les performances des entreprises en termes de compétitivité dans le cadre d'un développement soutenable et le niveau d'employabilité des travailleurs.

- A cet égard, la Commission considère que les résultats atteints en termes de niveau d'accès à la formation continue pour les travailleurs constituent une base encourageante, mais marquée par de très fortes inégalités. Elle considère que des efforts importants doivent être faits pour promouvoir de manière très significative le niveau d'accès pour répondre aux défis posés par les évolutions techniques, économiques, sociologiques et peut-être surtout démographiques, ainsi que par les demandes environnementales.

- La Commission retient que les fortes diversités, pour ne pas dire les fortes disparités, observées entre les situations nationales, et aussi au sein même des Etats membres entre catégories d'entreprises et de travailleurs, introduisent des inégalités dommageables entre travailleurs européens. En effet, ces inégalités concernent les possibilités offertes aux travailleurs de faire progresser leurs compétences, et par là de se prémunir plus efficacement contre le risque de chômage.

- La Commission, en cohérence avec sa proposition sur l'année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, considère que la promotion de l'accès à la formation continue constitue un élément déterminant de l'objectif plus général de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. A cet égard, elle note avec satisfaction, que plusieurs Etats membres se sont résolument engagés dans cette voie.

- La Commission observe que les initiatives les plus significatives et l'élargissement de la formation continue au concept de formation tout au long de la vie se développent dans les Etats membres qui étaient déjà avancés en termes d'accès. Elle attire l'attention sur le risque d'un écart croissant entre les situations nationales, et le besoin de prendre cette situation en compte dans la programmation des fonds structurels notamment en relation avec les pays de cohésion

- La Commission relève, comme tendance générale, le fait que la progression de l'accès à la formation continue s'effectue selon une diversification et une valorisation de différentes opportunités et modalités d'accès, plutôt qu'en privilégiant une voie unique.

- La Commission note que cette tendance dominante rend plus délicate la mise en évidence et la mesure des progrès accomplis. Tenant compte de cette difficulté, la Commission ne retient pas pour sa part l'hypothèse d'absence de progrès dans l'accès à la formation continue avancée par la CES, ni l'évolution très favorable envisagée par l'UNICE. Elle considère que des progrès réels ont été accomplis en termes d'accès mais qu'ils sont difficilement visibles compte tenu de la diversification des modalités.

- La Commission considère que cette tendance à la diversification constitue une opportunité intéressante pour améliorer l'accès pour tous les travailleurs, mais que ceci suppose qu'un effort particulier et significatif soit fait du point de vue de l'information des travailleurs pour leur permettre d'utiliser dans les meilleures conditions les différentes modalités d'accès. De ce point de vue, la Commission juge très positivement les différentes initiatives prises pour permettre aux travailleurs d'évaluer leurs compétences.

- La Commission considère que tous les acteurs concernés, et en particulier les partenaires sociaux, sont appelés à jouer un rôle nouveau dans la régulation et l'encadrement de ces modalités pour assurer, par le biais de partenariats divers, une véritable égalité d'accès à la formation tout au long de la vie et aux nouvelles compétences.

## 3.3 Orientations pour le suivi

Au terme du présent rapport, et afin d'alimenter les débats avec les instances communautaires concernées, la Commission définit un nombre - limité - d'orientations qui lui semblent pertinentes pour assurer la poursuite et la progression de l'action communautaire dans le domaine de la formation continue, nécessitée par l'analyse conduite et les enjeux mis en évidence.
En tenant compte des débats conduits sur cette base, la Commission présentera, dans les conditions et selon le calendrier approprié, ses propositions pour mettre en application ces orientations et établir les instruments juridiques et opérationnels nécessaires. Pour ce faire, la Commission tiendra compte des propositions qui pourraient être éventuellement présentées concernant le suivi du Livre blanc "Enseigner et apprendre: vers la société cognitive" et des procédures de révision des programmes d'action, notamment Leonardo da Vinci.

Elle prendra également en compte les résultats de l'inventaire et de l'évaluation des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, menés dans le cadre du programme de recherche socio-économique finalisée (TSER) du 4ème programme cadre de recherche et développement.

**Orientation d'action n° 1**

**Constat :**

- les progrès accomplis en termes d'accès à la formation continue sont réels mais sans doute insuffisants au regard des évolutions technologiques, environnementales et socio-économiques. En outre, ils s'accompagnent de très fortes inégalités qui paraissent se creuser entre catégories de travailleurs selon la situation nationale ou la catégorie d'entreprise.

**Objectif communautaire :**

- Poursuivre la progression de l'accès à la formation continue et réduire les inégalités d'accès pour les travailleurs pour promouvoir dans l'Union une stratégie d'accès aux compétences .

**Hypothèse d'action :**

- Etablir au niveau communautaire des conditions communes pour promouvoir l'accès, y compris au niveau sectoriel. Ces conditions seront établies dans le cadre d'une concertation avec les partenaires sociaux au niveau communautaire, y compris du point de vue de la nature de l'acte juridique qui permettra de les établir.

  Cette concertation visera notamment à assurer l'élargissement de l'objectif communautaire à l'accès aux compétences, tel qu'il a été retenu dans le cadre du pacte de confiance pour l'emploi.

## Orientation d'action n°2

**Constat :**

- Malgré les progrès accomplis et le développement d'innovations porteuses dans le domaine de la formation continue, les différents acteurs concernés - entreprises, pouvoirs publics, partenaires sociaux - ont des difficultés à formuler et mettre en oeuvre une véritable stratégie dans le domaine, nécessaire au regard des évolutions notamment démographiques.

**Objectif communautaire :**

- Mettre à disposition des différents acteurs, pouvoirs publics et partenaires sociaux, un cadre de référence permanent de l'état des lieux et des progrès accomplis en matière d'accès à la formation continue leur permettant de mieux établir leur diagnostic et leurs objectifs.

**Hypothèses d'action :**

- Pérenniser et améliorer le processus de rapports sur l'accès à la formation continue pour aboutir à un dispositif régulier de rapports nationaux et des partenaires sociaux sur une base homogène et des critères communs.

- Appuyer l'amélioration de ce système de rapports par la reproduction périodique de l'enquête sur la formation continue (CVTS) et des programmes d'enquêtes communautaires sur les aspects qualitatifs et sur les besoins des nouveaux secteurs ainsi que par la production de données statistiques comparables sur les politiques actives de l'emploi couvrant notamment, la formation dispensée aux chômeurs.

- L'observatoire des relations industrielles mis en place au sein de la Fondation de Dublin pourra utilement être sollicité pour compléter l'information disponible sur les conventions collectives passées au niveau des Etats membres.

- Périodicité: l'établissement d'un rapport des Etats membres tous les 3 ans et la publication d'un rapport européen de synthèse un an plus tard apparaît une périodicité appropriée au vue de l'exercice conduit sur la base de la Recommandation de 1993.

- Ce dispositif permettrait un processus de "benchmarking" (évaluation comparative) des progrès sur l'accès à la formation continue fondé sur un ensemble d'indicateurs communs: taux de participation, politiques d'entreprises, innovations, demandes des nouveaux secteurs, etc. Les résultats nationaux et communautaires seraient ainsi mis à la disposition des acteurs dans leurs débats pour les aider à définir de nouvelles voies de promotion de l'accès et valoriser les références communautaires : une échelle d'évaluation comparative de performance (benchmarking), des exemples de bonnes pratiques nationales, des initiatives des partenaires sociaux. Ce processus de "benchmarking" devrait se faire en synergie avec les démarches similaires engagées par la Commission et les Etats membres dans le domaine de la compétitivité et de l'emploi.

## Orientation d'action n°3

**Constats :**

- Le domaine de la formation continue est marqué d'innovations nombreuses et potentiellement susceptibles d'appuyer un élargissement très important de l'accès. La mise au point de nouveaux outils de formation ou d'évaluation des compétences utilisant les nouvelles technologies de l'information va accentuer cette tendance.

- De même, l'évolution de l'organisation du travail et les différentes modalités d'organisation du temps de travail font émerger des possibilités nouvelles très importantes

de développement de l'accès à la formation continue sous des formes originales. Dans ce contexte, le Livre Vert de la Commission "Partenariat pour une nouvelle organisation du travail" traite également des questions touchant à la formation. Des débats et des initiatives suivront l'adoption de ce Livre vert et seront l'occasion d'une forte prise en compte de la dimension formation de ces questions.

- Cependant, les transferts d'innovation se font à un rythme et à une échelle insuffisante au niveau du marché européen.

**Objectifs communautaires :**

- Favoriser le développement d'une industrie européenne des outils multimédias de formation continue et d'évaluation individuelle des compétences.

- Assurer le développement des innovations et leur transfert sur de nouvelles modalités d'accès à la formation continue liées aux transformations des relations de travail.

**Hypothèses d'action :**

- Présentation au cours de 1997 du volet formation professionnelle du plan d'action *"Apprendre dans la société de l'information"*.

- Extension de l'approche des projets expérimentaux d'accréditation autonome des compétences à des domaines professionnels couvrant à la fois les compétences techniques et les compétences transversales.

- Favoriser des expérimentations transnationales pilotes sur les nouveaux paramètres de l'accès, notamment l'aménagement des temps et les nouvelles organisations du travail, échanger les approches et expérimenter au niveau transnational de nouvelles démarches sur les facteurs pouvant contribuer de manière significative au développement de l'accès :

1. projets reliant développement de l'accès et aménagement/réduction du temps de travail, conduits de préférence avec des branches professionnelles,

2. projets reliant nouvelles organisations du travail et développement de l'accès, notamment par des contrats individuels de formation-travail, conduits de préférence avec des entreprises innovantes.

*Du point de vue de la Commission, l'ensemble des analyses et orientations développées dans ce rapport appuient la priorité qu'elle entend donner pour promouvoir la formation continue et l'accès aux compétences. Tant au regard de la compétitivité que de l'emploi et de la cohésion sociale, des avancées importantes doivent être faites pour construire la société cognitive et avancer vers une union de la connaissance.*



1/1

**Texte du document:**
RECOMMANDATIONDU CONSEIL du 30 juin 1993 relative à l'accès à la formation professionnelle continue
LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,
vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 128,
vu la proposition de la Commission (1),
vu l'avis du Parlement européen (2),
vu l'avis du Comité économique et social (3),
considérant que le premier principe énoncé par la décision 63/266/CEE du Conseil, du 2 avril 1963, portant établissement des principes généraux pour la mise en oeuvre d'une politique commune de formation professionnelle (4) prévoit que toute personne doit recevoir une formation adéquate, pour tenir compte notamment de la nécessité de promouvoir la formation de base et la formation professionnelle avancée et, en tant que de besoin, le recyclage, adaptée aux différentes étapes de la vie professionnelle, et de la nécessité d'offrir à chaque personne, par des possibilités permanentes d'évolution professionnelle, l'opportunité de promotion ou de recevoir la formation pour activité nouvelle et de niveau plus élevé;
considérant que, selon les termes de la décision 63/266/CEE, l'application des principes généraux incombe aux États membres et aux institutions compétentes de la Communauté dans le cadre du traité;
considérant que le développement des ressources humaines par la formation professionnelle est un des éléments essentiels pour accroître la compétitivité de l'économie européenne; que, comme l'a affirmé le Conseil européen à Hanovre les 27 et 28 juin 1988, la réalisation du marché unique doit s'accompagner d'un développement de l'accès à la formation continue;
considérant que l'évolution technologique, ses conséquences sur les qualifications des travailleurs et l'accroissement du chômage rendent nécessaire le développement de l'accès à la formation professionnelle continue;
considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989 par les chefs d'État et de gouvernement de onze États membres, déclare notamment en son point 15:
«Tout travailleur de la Communauté européenne doit pouvoir avoir accès à la formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie active. Il ne peut y avoir dans les conditions d'accès à cette formation de discrimination fondée sur la nationalité.
Les autorités publiques compétentes, les entreprises ou les partenaires sociaux, chacun dans la sphère de leurs compétences, devraient mettre en place les dispositifs de formation continue et permanente, permettant à toute personne de se recycler, notamment en bénéficiant de congés de formation, de se perfectionner et d'acquérir de nouvelles connaissances, compte tenu notamment de l'évolution technique.»
considérant que la formation professionnelle continue a fait l'objet d'une préoccupation constante des partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social (5);
considérant que le Comité économique et social a adopté, le 22 octobre 1992, un rapport d'information sur «la formation professionnelle: la promotion des qualifications professionnelles, instrument stratégique du développement économique et social de la Communauté européenne»;
considérant que, le 21 avril 1993, le Parlement européen a adopté un rapport d'initiative sur la formation professionnelle dans la Communauté européenne pour les années quatre-vingt-dix, où la question de l'accès à la formation continue est abordée;
considérant que des a tions de coopération internationale ont été engagées au niveau communautaire (6);
considérant que les tendances démographiques vont réduire de manière importante le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail dans la Communauté, ce qui, lié aux changements de

45

l'environnement de travail, doit avoir pour conséquence une actualisation et une adaptation renforcée des compétences de la population active;
considérant qu'il est constaté sur le plan communautaire que les difficultés que les femmes rencontrent en ce qui concerne l'accès à l'emploi sont dues, pour une grande part, à un accès moindre à la formation professionnelle; qu'une attention particulière doit être apportée pour qu'elles aient un accès effectif à la formation professionnelle continue; qu'il convient de tenir également compte de l'accroissement du nombre de femmes actives (7);
considérant que la collaboration dans le domaine de la formation professionnelle continue doit s'appuyer sur les dispositifs déjà mis en oeuvre dans les États membres, dans le respect de la diversité des systèmes juridiques nationaux et des pratiques nationales, des compétences de droit interne des parties concernées et de l'autonomie contractuelle; que, les initiatives prises sur le plan national par les États membres et les partenaires sociaux étant nombreuses et variées, il apparaît, dans la perspective de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et compte tenu de la dimension internationale de l'action, qu'elles doivent être soutenues sur le plan communautaire; que, enfin, il est essentiel de favoriser la mise en synergie des moyens et les partenariats entre les secteurs public et privé;
considérant que le comité consultatif pour la formation professionnelle a été consulté; qu'il a reconnu l'importance stratégique de la question de la formation professionnelle continue dans les entreprises, pour les États membres comme pour la Communauté, ainsi que la nécessité de voir la Communauté jouer un rôle actif dans ce domaine,
I. RECOMMANDE que les États membres, en tenant compte des ressources disponibles et des responsabilités respectives des autorités publiques compétentes, des entreprises et des partenaires sociaux et dans le respect de la diversité des législations et/ou pratiques nationales, orientent leur politique de formation professionnelle dans le sens que tout travailleur de la Communauté doit pouvoir avoir accès à la formation professionnelle continue sans aucune forme de discrimination et en bénéficier tout au long de sa vie active;
II. RECOMMANDE, afin que cet accès soit facilité et le plus large possible, que les États membres:
1) favorisent la prise de conscience, dans les entreprises, d'une cohérence entre les compétences des travailleurs et la capacité concurrentielle des entreprises pour encourager les entreprises à accorder une priorité au développement de la qualité et des compétences de leurs travailleurs et à mettre en place des plans et programmes de formation appropriés à leur taille et à leurs objectifs, en sensibilisant et en informant leurs dirigeants en conséquence.
Ces plans et programmes peuvent être établis en prenant en compte notamment les ressources humaines et financières disponibles, l'organisation du travail, les besoins futurs de compétences, la nécessité d'anticiper l'évolution industrielle et technologique, et la dimension transnationale de la formation professionnelle continue;
2) prévoient des mesures incitatives et d'assistance technique spécifiques au bénéfice des petites et moyennes entreprises.
Ces mesures pourraient comprendre, par exemple, des aides au conseil en formation et des aides à l'analyse des besoins de formation;
3) encouragent les entreprises à stimuler la formation professionnelle continue nécessaire à leur développement, en prenant en compte la situation particulière des travailleurs de ces entreprises notamment pour promouvoir, en tant que de besoin, les mesures définies aux points suivants;
4) prévoient des mesures incitatives et d'assistance technique spécifiques appropriées, nécessaires et adéquates au bénéfice des entreprises qui sont confrontées à un processus de mutations industrielles pour favoriser la formation et la reconversion professionnelles de leurs travailleurs;
5) développent la formation professionnelle continue pour en faire un facteur important du développement régional et local en prenant en considération les besoins spécifiques des travailleurs et des entreprises;
appuient la mise en place, notamment au niveau régional ou local, de partenariats destinés à analyser les besoins de l'entreprise et des travailleurs et à fournir l'information à jour sur les possibilités de formation afin d'assurer la meilleure adéquation possible entre l'offre et la demande;
6) fassent valoir auprès des employeurs qu'ils devraient informer leurs travailleurs aussitôt que possible et, le cas échéant, lors de leur embauche de la politique et des activités menées par l'entreprise dans le domaine de la formation professionnelle continue et du développement personnel, ainsi que des conditions d'accès à la formation professionnelle continue, y compris la possibilité de bénéficier d'une mise en disponibilité afin de suivre une formation professionnelle continue;
7) soutiennent les initiatives qui permettent aux travailleurs qui le souhaitent d'évaluer leurs besoins en matière de formation professionnelle continue.
Cette évaluation devrait être effectuée dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise et/ou en partenariat avec les institutions spécialisées.

L'exploitation des résultats a un caractère confidentiel;
8) favorisent l'information et la consultation des représentants des travailleurs ou à défaut des travailleurs eux-mêmes sur l'élaboration et la mise en oeuvre des plans et programmes de formation de l'entreprise concernée;
9) sensibilisent les travailleurs et les entreprises quant à l'importance d'une formation professionnelle continue conduisant à des qualifications pertinentes pour le marché de l'emploi.
Il conviendrait à cet égard de veiller à assurer que la formation ne se limite pas à la seule adaptation spécifique au poste de travail, mais qu'elle donne les moyens d'anticiper et de maîtriser l'évolution des systèmes de production et de l'organisation du travail pour renforcer la compétitivité des entreprises et pour améliorer les perspectives professionnelles des travailleurs;
10) favorisent le développement des méthodes les mieux appropriées d'enseignement et d'apprentissage dans la formation professionnelle continue, permettant de faciliter l'accès à la formation professionnelle continue pour les travailleurs, par exemple les méthodes d'autoformation sur le lieu de travail, d'apprentissage à distance, d'apprentissage assisté par les médias et autres;
11) contribuent à ce que les travailleurs les moins qualifiés, quel que soit leur statut, bénéficient des actions de formation professionnelle continue qui leur permettent d'atteindre le premier niveau de qualification et leur donnent les bases pour maîtriser les nouvelles technologies.
Une attention particulière devrait être portée à l'accès à la formation continue des travailleurs ou groupes de travailleurs qui n'ont pu bénéficier de formation depuis un certain temps ou qui ont des possibilités d'emploi et des perspectives professionnelles réduites;
12) encouragent l'accès des femmes et leur participation effective à la formation professionnelle continue.
Cela peut notamment contribuer à ouvrir aux femmes de nouveaux champs professionnels et à favoriser la reprise d'une activité professionnelle après une interruption de leur activité professionnelle;
13) encouragent l'accès et la participation des jeunes disposant d'une qualification professionnelle ou d'une expérience professionnelle, quel que soit leur niveau de compétence, à la formation professionnelle continue afin de leur permettre de réaliser pleinement leurs potentialités et d'acquérir des compétences pour le présent et pour l'avenir;
14) encouragent l'accès et la participation des chômeurs à la formation professionnelle continue.
Une attention particulière devrait être portée aux chômeurs de longue durée dont la qualification est insuffisante et/ou inadaptée, afin d'améliorer leur insertion et leur réinsertion professionnelles.
La formation professionnelle continue des chômeurs, qui implique l'action des entreprises, se prête tout particulièrement à promouvoir la réinsertion sur le marché du travail;
15) favorisent, dans les politiques relatives à l'accès à la formation professionnelle continue, la dimension transnationale, en vue notamment de faciliter la libre circulation des travailleurs;
III. 1) INVITE la Commission à renforcer la coopération avec les États membres et les partenaires sociaux, notamment au sein du comité consultatif pour la formation professionnelle, pour appuyer la mise en oeuvre du point II.
2) INVITE à cet effet la Commission, en concertation avec les États membres et par l'utilisation des programmes d'action et des initiatives communautaires existant dans le domaine de la formation, y compris, le cas échéant, le Fonds social européen, ainsi que des organismes spécialisés dans la Communauté tels que le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), à:
a) diffuser et enrichir les informations comparatives pertinentes sur les systèmes de formation professionnelle continue, y compris les dispositions et méthodes en vigueur pour l'intégration des jeunes demandeurs d'emploi et chômeurs de longue durée;
b) faciliter les échanges d'expériences appropriées et de méthodes sur les expériences les plus significatives de formation continue;
c) appuyer les transferts de savoir-faire appropriés entre États membres, qui sont importants pour la mise en oeuvre du point II, par le biais des partenariats transnationaux et des réseaux, notamment au bénéfice des régions, des secteurs, des types d'entreprises et des catégories de travailleurs pour lesquels l'accès à la formation continue est le moins développé.
3) INVITE également la Commission à appuyer les démarches des partenaires sociaux au niveau communautaire, dans le cadre du dialogue social, pour approfondir leur réflexion sur l'accès à la formation professionnelle continue, ce dialogue pouvant déboucher, si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles;
IV. 1) INVITE les États membres à fournir à la Commission, trois ans après la date d'adoption de la présente recommandation, un rapport décrivant les mesures prises en application des points I et II;
2) INVITE la Commission à:
a) établir, sur la base des rapports des États membres et des résultats du dialogue social, un rapport

d'évaluation sur les progrès accomplis en application des recommandations des points I et II dans le domaine de l'accès à la formation professionnelle continue dans la Communauté;
b) présenter ce rapport d'évaluation au comité consultatif pour la formation professionnelle au plus tard un an après la date visée au point IV.1;
3) INVITE la Commission à présenter ce rapport d'évaluation au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social et à le transmettre aux partenaires sociaux au niveau communautaire.
Fait à Luxembourg, le 30 juin 1993.
Par le Conseil
Le président
S. BERGSTEIN

(1) JO no C 23 du 27. 1. 1993, p. 8.(2) JO no C 150 du 31. 5. 1993.(3) JO no C 129 du 10. 5. 1993, p. 57.(4) JO no 63 du 20. 4. 1963, p. 1338/63.(5) Voir les textes suivants: - avis commun du 6 mars 1987 sur la formation et la motivation, l'information et la consultation, - avis commun du 13 février 1990 concernant la création d'un espace européen de mobilité professionnelle et géographique et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail en Europe, - avis commun du 19 juin 1990 sur l'éducation de base et la formation initiale et la formation professionnelle des adultes, - avis commun du 21 septembre 1991 sur les modalités susceptibles de permettre l'accès effectif le plus large possible à la formation, - accord du 31 octobre 1991 entre les partenaires sociaux au niveau européen, - accord-cadre européen du 6 septembre 1990 entre la Confédération européenne des syndicats (CES) et le Centre européen de l'entreprise publique (CEEP) sur la formation dans les entreprises publiques.(6) Voir les textes suivants: - décision 90/267/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, établissant un programme d'action pour le développement de la formation continue dans la Communauté européenne (Force) (JO no L 156 du 21. 6. 1990, p. 1), - décision 89/657/CEE du Conseil, du 18 décembre 1989, établissant un programme d'action visant à promouvoir l'innovation dans le domaine de la formation professionnelle résultant du changement technologique dans la Communauté européenne (Eurotecnet) (JO no L 393 du 30. 12. 1989, p. 29), - modifiées par la décision 92/170/CEE (JO no L 75 du 21. 3. 1992, p. 51), - décision 89/27/CEE du Conseil, du 16 décembre 1988, portant adoption de la seconde phase du programme de coopération entre l'université et l'entreprise en matière de formation dans le cadre des technologies (Comett II) (JO no L 13 du 17. 1. 1989, p. 28), - décision 91/387/CEE du Conseil, du 22 juillet 1991, modifiant la décision 87/569/CEE concernant un programme d'action pour la formation professionnelle des jeunes et la préparation des jeunes à la vie active et professionnelle (Petra) (JO no L 214 du 2. 8. 1991, p. 69), - règlement (CEE) no 4255/88 du Conseil, du 19 décembre 1988, portant dispositions d'application du règlement (CEE) no 2052/88 en ce qui concerne le Fonds social européen (JO no L 374 du 31. 12. 1988, p. 21).(7) Commission des Communautés européennes: «L'emploi en Europe» (1992).

ISSN 0254-1491

COM(97) 180 final

# DOCUMENTS

FR 16 15 04

N° de catalogue : CB-CO-97-191-FR-C

ISBN 92-78-19455-7

Office des publications officielles des Communautés européennes

L-2985 Luxembourg

49