

La formation professionnelle dans un contexte de révolutions technologiques : l'Union européenne à la croisée des chemins

Par Marie-Claire CARRÈRE-GÉE

Présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE)

La révolution technologique qui impacte, voire bouleverse tant de dimensions de l'environnement économique et social, est un défi majeur pour les pays européens. Le contenu des emplois évolue à vive allure : la formation professionnelle doit être mobilisée avec une ampleur sans précédent afin que les actifs européens disposent des compétences nécessaires pour avoir un emploi de qualité. L'Union européenne est capable de faire de ce défi une opportunité : si continuer à mettre l'accent sur la formation initiale reste primordial, l'ampleur des changements nécessite de repenser les systèmes de formation professionnelle de manière coordonnée. C'est là un chantier de taille, mais indispensable et mobilisateur, pour permettre à l'Union européenne de devenir une économie de la connaissance à la fois compétitive et inclusive.

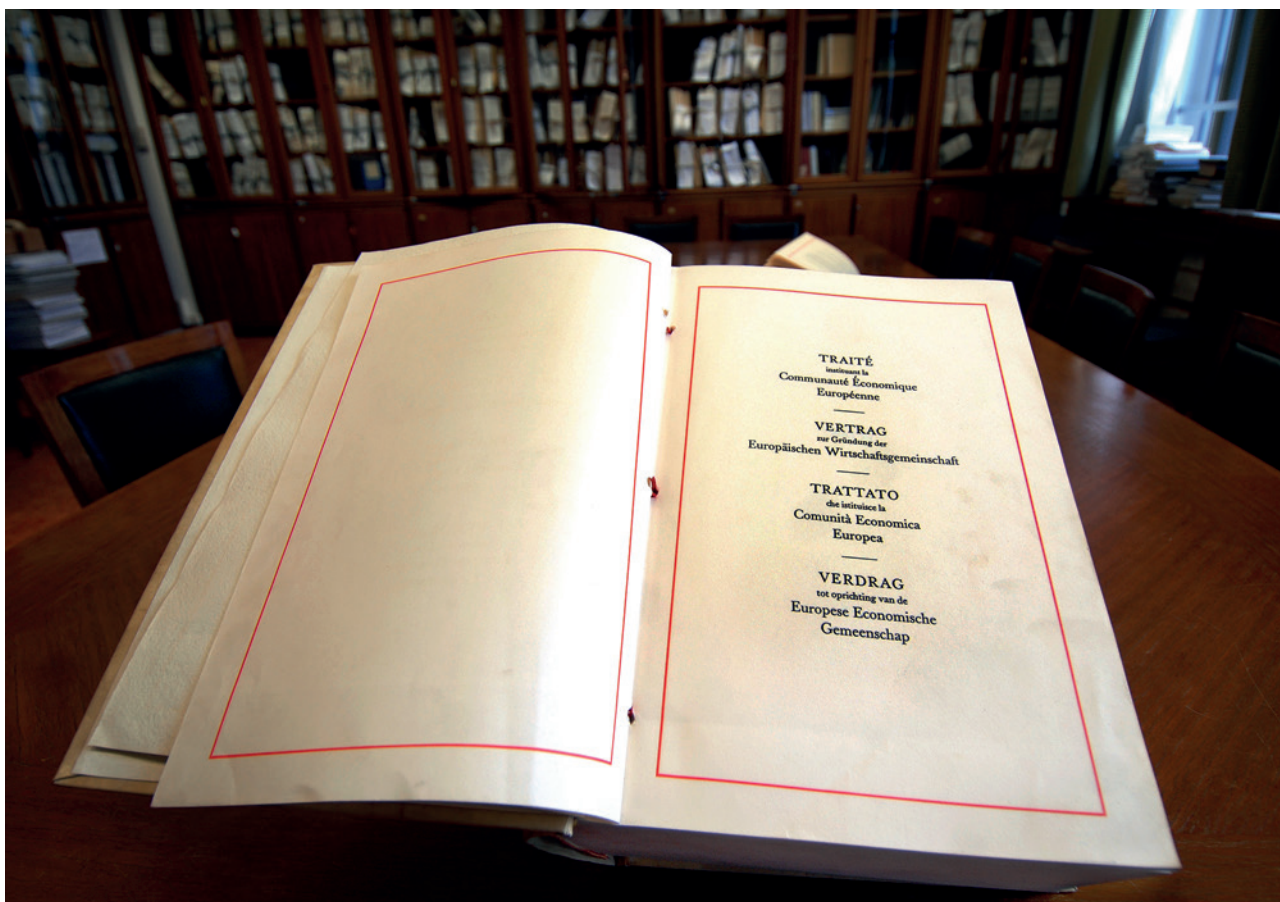
Lorsque Cédric Klapisch a décidé de donner une suite à *L'Auberge espagnole* en tournant *Les Pouppées russes*, il n'a pas mis en scène des adultes participant à un programme européen de formation professionnelle... Et pourtant, cela aurait été opportun : si le programme Erasmus, qui concerne le domaine de la formation initiale, est, en partie grâce à ce film, aussi largement connu et utilisé, s'il incarne pour tant de jeunes et de moins jeunes l'action de l'Union européenne, tout le monde ignore ce qu'elle fait en matière de formation professionnelle.

Pourtant, c'est bien la formation professionnelle, et non l'éducation ou l'enseignement universitaire, qui fait partie des gènes de l'Union européenne et qui figure de longue date parmi ses compétences. Le Traité de Rome a confié à la Commission, en 1957, la mission de promouvoir une collaboration étroite entre les États membres en matière de formation professionnelle. Il a aussi prévu que « sur proposition de la Commission et après consultation du Comité économique et social, le Conseil établit les principes généraux pour la mise en œuvre d'une politique commune de formation professionnelle qui puisse contribuer au développement harmonieux tant des économies nationales que du marché commun ».

Il faudra, en revanche, attendre le Traité de Maastricht, en 1992, pour que les compétences européennes soient

élargies à l'éducation, la Communauté devant désormais contribuer « au développement d'une éducation de qualité en encourageant la coopération entre États membres et, si nécessaire, en appuyant et en complétant leur action, tout en respectant pleinement la responsabilité des États membres pour le contenu de l'enseignement et l'organisation du système éducatif, ainsi que leur diversité culturelle et linguistique ». Et, depuis le Traité de Lisbonne, en 2009, l'action européenne doit prendre en compte toutes les « exigences liées à la promotion d'un niveau élevé d'éducation et de formation ».

L'Europe a fait un réel usage de ses compétences en matière d'éducation, avec principalement des orientations européennes « classiques » visant à favoriser la mobilité ou à élever le niveau de qualification général des Européens. Aujourd'hui, compte tenu des bouleversements économiques et technologiques à l'œuvre, c'est surtout dans le domaine de la formation professionnelle que l'action de l'Union européenne peut se révéler la plus innovante et la plus utile, tant pour l'Europe et les Européens que pour la France et les Français. Et c'est ce domaine qui mériterait un grand chantier : grand de par son ampleur, mais aussi de par son caractère hautement innovant.



Original du Traité de Rome conservé dans les archives du Palais Farnese (Rome).

« Le Traité de Rome a confié à la Commission, en 1957, la mission de promouvoir une collaboration étroite entre les États membres en matière de formation professionnelle. »

L'Europe a eu raison de miser sur la formation initiale pour élever le niveau général des qualifications

Pour accéder à un emploi ou se maintenir dans l'emploi, tout ne passe pas, bien sûr, par la formation. Mais, sans qualification, les chances d'accéder à un emploi et *a fortiori* à un bon emploi diminuent. Et avec des populations insuffisamment qualifiées, c'est la compétitivité des économies comme la cohésion sociale qui sont mises à mal. Cela, l'Union européenne l'a bien compris, notamment depuis la Stratégie de Lisbonne. Adoptée en l'année (si symbolique) 2000, cette Stratégie visait à faire de l'Europe, en dix ans seulement, « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ». Il s'agissait là d'une stratégie très volontariste, qui marquait un tournant politique dans l'aventure européenne, des ambitions « sociales » – éducation, formation, emploi, lutte contre la pauvreté – étant hissées au même rang que les ambitions « économiques » et allant de pair avec elles, l'innovation, les compétences et la cohésion sociale étant reconnues comme des piliers d'une croissance durable

et inclusive et des leviers pour l'atteindre de manière durable. Dans un moment de reprise économique marqué aussi par des indices d'un décrochage de l'Europe, tout particulièrement dans le domaine de l'innovation, celle-ci proclamait qu'elle allait être plus et mieux qu'un marché intérieur et qu'elle devait jeter les bases d'une nouvelle croissance et d'une nouvelle puissance.

On le sait, en raison notamment de la méthode retenue – la fameuse méthode ouverte de coordination –, mais aussi et surtout d'un manque de moyens, les objectifs de Lisbonne sont loin d'avoir été atteints : l'« économie de la connaissance » n'a été au rendez-vous ni dans tous les États ni globalement en Europe. À mi-parcours, en 2005, seules l'Irlande et la Pologne avaient progressé jusqu'à atteindre l'objectif de 85 % de leurs jeunes de 20 à 24 ans atteignant au moins un niveau d'enseignement secondaire supérieur, un objectif déjà atteint en 2000 par la République tchèque, l'Autriche, la Pologne, la Slovaquie, la Finlande et la Suède. À l'autre extrémité, le taux de décrochage scolaire s'élevait toujours à 15 % en Europe, moins que les 17 % de 2000, mais très loin de l'objectif des 10 %. Surtout, des écarts considérables demeuraient entre les pays : entre 50 % et plus de 90 % pour les jeunes atteignant un niveau d'enseignement se-

conculaire supérieur, et entre 5 % et 40 % pour les taux de décrochage scolaire.

La Stratégie de Lisbonne appartient désormais au passé, mais avec notamment la Stratégie Europe 2020, les grands objectifs – et c'est heureux – sont, quant à eux, restés : ramener à moins de 10 % les taux de décrochage scolaire et porter à 40 % au minimum la part de la population âgée de 30 à 34 ans ayant achevé un cursus universitaire.

Cet effort doit être poursuivi : la révolution technologique invite à gravir de nouvelles marches

Toutes les évolutions en cours dans notre environnement économique et social – la globalisation, l'évolution des demandes des consommateurs et de celles des personnes au travail –, mais aussi la révolution technologique actuelle confortent le bien-fondé de cet effort : plusieurs raisons, stratégiques et structurelles, militent pour une élévation du niveau de qualification des Européens, à la fois par la formation initiale et la formation continue.

D'un point de vue stratégique

La première raison est stratégique. Elle concerne les qualifications de niveau élevé mobilisables dans le secteur des technologies pour les concevoir, les déployer et les maintenir. Le développement de ces secteurs en Europe, si crucial pour l'avenir de nos économies, passe par la disponibilité de ces compétences en nombre suffisant. Or, une étude Empirica menée pour la Commission européenne le montre : le déficit de compétences dans les seuls secteurs du numérique et de l'électronique passerait de 365 000 emplois en 2015 à 756 000 emplois en 2020, soit dans seulement un peu plus de deux ans. Cela, avec des goulets d'étranglement particulièrement marqués en Allemagne (150 000), en Italie (135 000) et, dans une moindre mesure, en France, sans oublier le Royaume-Uni (160 000). En France, 42 % des entreprises qui cherchent un spécialiste du numérique déclarent avoir eu des difficultés à le recruter. Ce taux, élevé, est proche de la moyenne de l'Union européenne : 38 %.

Au regard d'évolutions structurelles

La seconde raison est d'ordre structurel, et s'appuie sur trois constats.

D'une part, le déploiement des dernières avancées technologiques confirme les évolutions constatées au cours des premières vagues de digitalisation, avec une déformation de la structure de l'emploi en faveur de l'emploi qualifié, qui s'accompagne également, dans certains pays, d'une raréfaction de l'emploi de qualification intermédiaire. Cela invite non seulement à une montée en qualification, mais également à l'actualisation permanente des qualifications.

D'autre part – argument plus « défensif » pour les personnes en emploi –, les tâches les plus qualifiées sont aussi parmi les plus difficiles à être automatisées, du moins au regard de ce que l'on peut anticiper en matière de progrès technologiques à venir. Une étude menée par

le Conseil d'orientation pour l'emploi montre qu'à horizon d'une quinzaine d'années, un peu moins de 10 % des emplois actuels présenteront des vulnérabilités telles que leur existence pourrait être menacée, dans un contexte de forte automatisation. Ce sont, dans leur immense majorité, des emplois peu ou non qualifiés.

Enfin, et nous l'avons également montré dans une étude quantitative conduite à partir de données de l'OCDE (résultats de l'enquête PIAAC sur les compétences des adultes), dans un environnement de travail numérisé, la fréquence de sollicitation des compétences transversales, qu'elles soient cognitives ou « sociales » (travailler en équipe, apprendre à apprendre, etc.), est supérieure à celle que l'on constate dans un environnement non numérique. Par exemple, pour la numératie, il existe en ce qui concerne le niveau de sollicitation des compétences correspondantes un écart de 94 % entre ces deux environnements. L'écart est de 60 % pour la littératie et de 45 % pour l'intelligence sociale. Autrement dit, avec la numérisation des économies, non seulement un investissement dans une montée en compétences est nécessaire, mais il devient plus « rentable » pour la société comme pour les personnes qui trouvent plus facilement à les utiliser dans leur travail.

Mais cela ne saurait suffire : plus de la moitié des Européens en emploi doivent rapidement acquérir des compétences nouvelles grâce à la formation professionnelle

Pour l'avenir, l'Europe ne saurait se contenter d'un objectif de montée en qualification, ni même de mettre l'accent sur la pertinence et l'évolution du contenu des qualifications au regard des besoins futurs des économies. Il faut, d'urgence, entreprendre un chantier massif de formation professionnelle. L'Europe de demain, ce ne sont pas seulement les compétences des jeunes : ce sont aussi celles des actifs d'aujourd'hui.

Le Conseil d'orientation pour l'emploi l'a démontré pour la France, mais d'autres études (de l'OCDE, notamment) aboutissent à des résultats comparables pour les autres pays européens : à l'horizon d'une quinzaine d'années, la moitié des emplois actuels vont connaître de profondes transformations dans leur contenu, et donc dans les compétences nécessaires pour les exercer. Cela fait apparaître, à un horizon très proche, un besoin massif de compétences nouvelles à acquérir par la formation professionnelle. Ces compétences liées à la digitalisation ou à l'automatisation de l'environnement d'exercice des métiers sont, dans certains cas, numériques (voir l'évolution déjà très engagée des métiers de la vente). Dans d'autres, il s'agit de compétences professionnelles nouvelles, non numériques, rendues nécessaires par la recombinaison de nombreux emplois dans les entreprises.

Par ailleurs, la digitalisation et l'automatisation des économies vont rapidement nécessiter, pour l'ensemble des actifs qui aspirent à entrer sur le marché du travail ou à y rester, des compétences de base dont les statistiques

disponibles montrent qu'en Europe, elles ne sont actuellement pas détenues – loin s'en faut – par tous les actifs.

Il s'agit d'abord, bien sûr, des compétences numériques de base. En France – les chiffres français sont, globalement, au niveau de la moyenne européenne –, un tiers des actifs n'atteint pas ce niveau de base : 8 % de la population active n'ont aucune compétence numérique et 27 % ont un niveau faible. Seulement 33 % ont un niveau de base, et 29 % un niveau supérieur.

Mais, nous l'avons vu, un environnement de travail numérisé rend également nécessaire la détention de compétences très « classiques » en littérature et, plus encore, en numératie. Dans ces domaines, la France occupe une position très défavorable (22^{ème} sur 24, au niveau de l'OCDE). Mais l'effort est à accomplir partout en Europe.

Enfin, la révolution technologique en cours va faire des compétences sociales et situationnelles des prérequis pour la plupart des métiers. Si l'on considère par exemple la compétence d'« adaptabilité » (être ouvert au changement, qu'il soit positif ou négatif, et à la diversité sur le lieu de travail), celle-ci est insuffisante en France : l'OCDE nous attribue un indice de pénurie de 0,005. La situation n'est pas meilleure dans les autres pays européens – loin s'en faut – cet indice étant plus élevé dans la quasi-totalité des pays d'Europe, en particulier en Allemagne (0,010). La Norvège et l'Italie ont un score similaire au nôtre. La Finlande est même en situation de pénurie critique (0,022), tout comme la Belgique (0,018).

On le voit, qu'il s'agisse d'acquérir des compétences liées à la digitalisation ou à la recomposition des métiers, ou d'acquérir des compétences de base pour tous, l'effort à entreprendre est massif et urgent, sous peine d'un décrochage pour certaines personnes ou pour des économies nationales prises dans leur ensemble. Même si certaines de ces compétences – numératie et littérature – auraient dû être acquises lors de la formation initiale, l'effort relève désormais de la formation professionnelle. Pour tous les pays européens, l'ampleur de l'effort à accomplir est considérable et dépasse de beaucoup les capacités des systèmes de formation nationaux actuels.

Un immense chantier pour l'Union

Pour l'Union, le chantier est immense. Par les volumes en jeu, bien sûr. Mais aussi sur le plan qualitatif : le rôle de l'Union est crucial pour répondre à des défis communs induits par la révolution technologique.

Alors que se développe un besoin d'apprendre en continu, l'immense majorité des Européens n'a pas d'accès régulier à la formation professionnelle

C'est un fait méconnu, mais l'Europe est très en retard en matière de formation professionnelle. Cela aurait d'ailleurs été le cas même en l'absence de révolution technologique, mais nos insuffisances sont d'autant plus criantes et peuvent même se révéler dramatiques dans ce contexte. Actuellement, seuls 10 % environ des Européens accèdent régulièrement à la formation professionnelle (au sens d'Eurostat : personnes ayant eu accès à

une forme de formation au cours du mois précédant l'enquête). De plus, non seulement cette moyenne est très faible au regard des besoins, mais elle est tirée par les États du nord de l'Europe (la Norvège, l'Islande, la Finlande, le Danemark et la Suède), dont les taux d'accès sont compris entre 25 et 30 %. La France se situe à 19 %. Sous la barre des 10 %, on trouve des économies importantes ou très importantes en Europe, comme l'Allemagne et l'Italie (8,5 %) ou encore la Belgique (7 %). La Slovaquie, la Macédoine, la Bulgarie et la Roumanie sont en dessous de 3 %.

L'Europe doit investir elle-même fortement et soutenir l'investissement et les efforts des États. Elle ne saurait limiter cet effort aux États dont le taux de participation est inférieur à la moyenne, même s'ils doivent naturellement en bénéficier de manière renforcée. Il n'y aura pas de progrès significatif – et *a fortiori* à la hauteur des enjeux – sans une mobilisation de moyens financiers très importants, au-delà des efforts individuels des États, des entreprises européennes, voire des personnes elles-mêmes.

L'Union doit se mobiliser, mais pas pour parvenir à un hypothétique modèle unique de formation professionnelle : ce serait la voie la plus sûre vers l'échec tant les systèmes de formation professionnelle et les incitations à participer à des actions de formation doivent être en harmonie avec les spécificités de chaque société et de chaque économie. Il faut, en revanche, éclairer les citoyens sur les enjeux, renforcer leur capacité de choix, promouvoir une culture commune de la formation professionnelle, des droits à la formation continue et des méthodes nouvelles adaptées aux bouleversements en cours avec la révolution technologique.

Des changements de paradigme qui justifient des avancées qualitatives au niveau de l'Union

Les bouleversements à l'œuvre induisent des défis communs pour tous les pays. À l'heure actuelle, et c'est bien normal, puisqu'il s'agit d'une nouvelle donne, aucun des systèmes de formation professionnelle n'est parfaitement adapté à ces défis. Citons-en quelques-uns : de nouveaux équilibres entre formation initiale et formation continue, avec la nécessité d'un « apprentissage continu » tout au long de la vie active ; le renforcement des besoins en compétences transférables d'un métier à l'autre, parfois au-delà des frontières « verticales » des métiers ; l'augmentation des situations de reconversion professionnelle ; la nécessité de définir des méthodes d'apprentissage et de nouvelles pédagogies dans un environnement numérique ; l'évolution de l'offre de formation elle-même, avec la digitalisation des modes d'apprentissage ; le besoin renforcé de certifier beaucoup plus simplement et beaucoup plus rapidement des compétences, toutes les compétences, « *hard* » ou « *soft* », acquises ou non en formation ; le besoin de définir des référentiels pour les compétences numériques, mais aussi pour les compétences sociales ; le besoin, aussi, d'un accompagnement pour les actifs, pour leur permettre de se repérer dans les évolutions si rapides du monde du travail et pour définir les outils qui leur seront utiles dans la gestion de leur parcours professionnel.

Pour faire face à l'ensemble de ces enjeux, et le faire en temps utile, l'exigence d'efficacité commande d'y réfléchir ensemble et de se doter d'outils communs ou, en tout cas, cohérents et articulés entre eux.

Et cela d'autant plus que beaucoup de ces enjeux nouveaux liés à une période de révolution technologique viennent en écho à des choses que l'Union européenne a su faire, et bien faire, depuis des décennies, pour favoriser la mobilité des personnes. Au-delà du célèbre programme Erasmus, on pense par exemple au processus de Bologne, qui a permis d'harmoniser les systèmes nationaux d'enseignement supérieur autour du LMD, ou au système de crédits ECTS (*European Credit Transfer System*), qui a été mis en place dans le cadre d'Erasmus pour faciliter des transferts de crédits et qui améliore aujourd'hui grandement la lisibilité du contenu des formations et leur reconnaissance. On peut également citer Europass – près de 100 millions de CV européens Europass établis depuis 2005 – qui permet à chacun de mieux décrire et faire comprendre, dans toutes les langues européennes, des compétences éventuellement acquises dans un autre pays, pour répondre notamment aux offres d'emplois de la base de données Eures, le « portail européen sur la mobilité de l'emploi ». Toujours pour favoriser la mobilité des personnes et la lisibilité des formations partout en Europe, on trouve sur Internet le site Euroguidance, qui a été mis en place pour donner de précieuses informations aux professionnels de l'orientation et aux membres de communautés éducatives.

Alors, bien sûr, il ne s'agit plus seulement de favoriser la mobilité géographique des étudiants ou de faciliter la tâche de travailleurs qui souhaitent changer de pays. Il s'agit aussi de faciliter la tâche de tous les Européens qui, avec la révolution technologique, sont en quelque sorte en train de changer de monde. Quand on change de monde, les problématiques sont pour partie de même nature que lorsque l'on change de pays : là aussi, il faut des frontières ouvertes, des points de passage, il peut même falloir des passeports, il faut, si ce n'est un langage commun, tout du moins des possibilités de se comprendre facilement. Il faut savoir s'adapter et être aidé à le faire.

À tous les égards, l'Union européenne est donc bien placée pour agir, et ce, dans le bon sens.

Ces dernières années, l'Union s'est donné des objectifs, par exemple, ceux de hisser en 2020 le taux de participation à la formation continue à 15 % et de réduire celui des adultes ayant une maîtrise insuffisante de la lecture ou des mathématiques à 15 %. Elle a lancé le projet ESCO (*European Skills, Competence and Occupations*) pour rassembler, au sein d'une classification unifiée, les différents référentiels des métiers, compétences et qualifications des pays membres pour garantir leur l'interopérabilité. Un projet complémentaire, DISCO, liste plus de 100 000 intitulés de compétences professionnelles et transversales, traduits en 14 langues, afin de faciliter la compréhension mutuelle entre les employeurs et les actifs. La Commission produit également des référentiels pour certains métiers, comme les spécialistes du numérique, ou encore un référentiel des compétences pour la digitalisation des institutions éducatives. Elle a élaboré un référentiel des compétences transversales de base, le référentiel européen pour les compétences clés. L'an dernier, elle a défini, dans un « Agenda européen pour les compétences », dix actions prioritaires pour améliorer la qualité, la visibilité et la reconnaissance des compétences, notamment numériques, et leur adaptation aux besoins du marché du travail.

Tout cela est précieux et témoigne de bien plus qu'une simple prise de conscience des enjeux, que ce soit par les États ou par l'Union. Mais il faut bien le reconnaître, face à l'importance des enjeux et à leur caractère crucial pour l'Europe puissance, pour les économies européennes, pour la cohésion sociale comme pour le bien-être futur des Européens, ce n'est pas tout à fait le « *We choose to go to the Moon* »⁽¹⁾.

(1) Discours prononcé par le président américain, John Fitzgerald Kennedy, le 12 septembre 1962, à l'Université Rice, à Houston.