

**MEMORANDUM DE LA COMMISSION SUR L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT
AU LONG DE LA VIE**

PRISE DE POSITION DE L'UNICE

Synthèse

En mettant l'accent sur l'économie de la connaissance, le Conseil européen de Lisbonne a donné un nouvel élan à l'éducation et à la formation tout au long de la vie en Europe.

L'UNICE souscrit pleinement à l'idée que l'éducation et la formation tout au long de la vie sont essentielles pour promouvoir la compétitivité économique, la capacité d'insertion professionnelle et une citoyenneté active. Les employeurs se félicitent de la publication du mémorandum qui vise à définir une stratégie pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Toutefois, ils soulignent que la responsabilité du développement de l'apprentissage tout au long de la vie est essentiellement nationale. La capacité d'insertion professionnelle et la compétitivité ne seront renforcées qu'à la condition que les offres de formation répondent aux besoins des entreprises. Comme il n'existe pas de solution unique, la stratégie proposée devrait inclure des échanges d'expériences.

En ce qui concerne le contenu, les employeurs pensent que la stratégie envisagée devrait viser à développer la demande pour - et à réduire les obstacles à - l'éducation et à la formation tout au long de la vie, à améliorer les systèmes nationaux d'éducation et de formation, à combattre le haut niveau d'illettrisme et à promouvoir des investissements efficaces. La question de savoir comment répondre aux besoins émergents en compétences est un véritable défi et celle de savoir comment accroître les nouvelles compétences fondamentales est importante, mais ceci ne doit pas se faire au détriment des compétences de base traditionnelles.

L'UNICE est déterminée à identifier des moyens de développer l'accès continu à l'éducation et à la formation, ainsi que les compétences. Elle soutient l'objectif de promouvoir l'investissement dans les ressources humaines par la formation formelle et non formelle. Cependant, l'ouverture d'un droit légal individuel à l'éducation et à la formation tout au long de la vie n'est pas un outil approprié pour élargir l'accès à l'éducation et à la formation. Il faudrait plutôt se concentrer sur les questions, plus pratiques, de la motivation, de l'accès et des obstacles qui empêchent les individus, et particulièrement les moins qualifiés, d'améliorer leurs compétences. Afin d'être efficace, la stratégie sur l'éducation et la formation tout au long de la vie doit en priorité s'attaquer aux problèmes tels que le manque d'intérêt des individus, les contraintes de temps, le coût des formations, le manque d'information sur les possibilités de formation, etc. Le but d'une telle stratégie devrait être de promouvoir les conditions qui motiveront les entreprises mais aussi les individus, qui ont également une responsabilité pour leur propre employabilité, par des mesures incitatives encourageant l'investissement financier et l'engagement de personnel dans la formation.

Les diplômes, certificats et qualifications sont importants. Le défi clef du futur est de trouver comment rendre transparentes et aisément reconnaissables les qualifications acquises de façon formelle et non formelle, car ceci est une condition préalable à la mobilité sur le marché du travail et à la mobilité transfrontalière.

En ce qui concerne l'orientation et le conseil, il est nécessaire de passer d'une approche fondée sur l'offre à une conception fondée sur la demande. Chacun devrait avoir facilement accès à une information et des conseils de qualité tout au long de sa vie active. Les initiatives privées, les services du secteur marchand et les actions des partenaires sociaux doivent être pris en compte comme voies d'accompagnement des individus au cours de leur vie professionnelle.

L'UNICE se félicite de l'accent mis sur le partenariat. Les accords conclus par les partenaires sociaux peuvent être utiles. Cependant, d'autres formes de coopération ou de partenariat entre les acteurs méritent tout autant d'attention.

**MEMORANDUM DE LA COMMISSION SUR L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT
AU LONG DE LA VIE**

PRISE DE POSITION DE L'UNICE

Introduction

1. En mettant l'accent sur l'économie de la connaissance, le Conseil européen de Lisbonne a donné un nouvel élan à l'éducation et à la formation tout au long de la vie en Europe. A la fin octobre 2000, la Commission a présenté un mémorandum sur le sujet, en vue d'identifier une stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie.
2. L'actualisation continue des connaissances, des aptitudes et des compétences est cruciale pour la compétitivité des entreprises européennes. L'UNICE se félicite donc de ce débat.
3. La Commission propose six grands messages, montrant qu'une stratégie cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie en Europe devrait:
 - garantir un accès universel et permanent à la formation;
 - accroître l'investissement dans les ressources humaines;
 - développer des méthodes efficaces d'enseignement et d'apprentissage;
 - améliorer la façon dont l'apprentissage non formel est compris et apprécié;
 - assurer une bonne qualité de l'orientation et des conseils;
 - assurer des opportunités d'éducation et de formation de proximité grâce aux TIC.
4. Le mémorandum vise un cadre fondé sur le partenariat, afin que l'éducation et la formation tout au long de la vie reposent sur un partage des responsabilités entre tous les acteurs (États membres, institutions de l'UE, partenaires sociaux, autorités locales, entreprises, individus, ONG, monde de l'éducation et de la formation, etc.).

Observations générales

5. L'UNICE souscrit pleinement à l'idée que l'éducation et la formation tout au long de la vie sont essentielles pour promouvoir la compétitivité économique, la capacité d'insertion professionnelle et une citoyenneté active. Toutefois, si les employeurs peuvent accepter globalement les objectifs du mémorandum, ils considèrent que la stratégie envisagée doit prendre pleinement en compte le fait que la responsabilité du développement de l'apprentissage tout au long de la vie est essentiellement nationale et doit reposer sur les principes suivants :

- Développer une culture d'apprentissage qui réduise les obstacles à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et favorise l'acquisition de nouvelles compétences fondamentales: l'UNICE convient que chacun doit avoir la possibilité d'apprendre et d'acquérir des qualifications de base et compétences clés, par l'éducation et la formation initiales et par la formation professionnelle continue. De l'avis de l'UNICE, le grand défi à relever aujourd'hui est donc de trouver comment développer la demande d'éducation et de formation tout au long de la vie et de nouvelles compétences fondamentales, d'en élargir l'accès et de réduire les obstacles.
 - Développer les systèmes nationaux pour relever les défis posés par l'éducation et la formation tout au long de la vie: la stratégie envisagée devrait mettre un accent plus particulier sur l'amélioration des systèmes éducatifs nationaux et s'attaquer aux niveaux élevés d'illettrisme et de méconnaissance du calcul en Europe.
 - Donner un aperçu complet des ressources consacrées à l'éducation et à la formation tout au long de la vie dans les systèmes d'enseignement et formation, ainsi que dans les régimes de formation sur le lieu de travail: bien que des investissements soutenus soient importants pour l'éducation et la formation, la priorité réelle est d'assurer que ces investissements sont pertinents et efficaces. La stratégie envisagée devrait chercher à promouvoir un investissement performant dans les ressources humaines.
 - Souligner la nécessité, pour chacun, d'assumer ses responsabilités en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie: en plus d'inviter les employeurs à rencontrer les besoins de compétences, il est crucial que la stratégie mette sensiblement l'accent sur les responsabilités qui incombent à l'individu pour son employabilité et son éducation et sa formation tout au long de la vie.
6. Enfin, certains termes utilisés dans le mémorandum sont source de confusion, et certains concepts proposés devraient être précisés. Ainsi, la référence au « life-wide learning » dans le texte anglais introduit de la confusion. La distinction entre une formation "non formelle" et "informelle" est difficile à comprendre. L'UNICE considère préférable de s'en tenir à l'expression "life-long learning" et à la distinction entre formation "formelle" et "non formelle".

Commentaires détaillés

Premier message: de nouvelles compétences pour tous

Comment répondre aux sollicitations incessantes d'une adaptation des programmes d'enseignement aux nouveaux besoins ?

7. Dans un monde marqué par des évolutions constantes, les programmes d'enseignement scolaire et universitaire doivent s'adapter continuellement à de nouveaux besoins. L'un des moyens de faire face à cette pression consiste à assurer que l'éducation et la formation de base dotent réellement les individus des compétences fondamentales qui leur permettront de poursuivre leur formation tout au long de leur vie professionnelle. Ces compétences fondamentales comprennent:

- les valeurs et attitudes nécessaires à une participation active à la vie économique et sociale, qui fait partie intégrante de la vie professionnelle;
- la lecture, l'écriture et le calcul;
- les aptitudes essentielles (aptitudes sociales, compétences en TIC, capacité à résoudre les problèmes);
- les aptitudes interculturelles, notamment les compétences linguistiques.

Il sera toujours nécessaire de vérifier périodiquement si le contenu des programmes convient pour doter les individus de compétences fondamentales. Toutefois, si le contenu pour ces compétences fondamentales est globalement approprié, il sera plus facile de centrer les efforts d'adaptation sur les aspects des programmes destinés à doter les individus de compétences actualisées et adaptées à une profession, ce qui exige généralement une mise à jour plus fréquente.

8. Enfin, les employeurs européens soulignent que, s'ils souscrivent à l'appel de la Commission en faveur d'un développement des compétences fondamentales "nouvelles", ceci ne peut se faire au détriment des compétences fondamentales traditionnelles, où l'on constate encore de graves problèmes. Les niveaux d'analphabétisme et d'ignorance en matière de calcul restent trop élevés dans de nombreux États membres. Les États membres doivent résoudre ce problème sans retard, sous peine de faire perdre leurs chances de succès aux initiatives ambitieuses visant à améliorer les compétences fondamentales "nouvelles", ou à tout autre type d'action pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Peut-on envisager un droit individuel à l'éducation et à la formation tout au long de la vie ?

9. L'UNICE estime qu'il convient de promouvoir l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Elle est déterminée à identifier les moyens de développer l'accès continu à l'éducation et à la formation et à développer les compétences. Cependant, les employeurs européens sont opposés à l'ouverture d'un droit légal individuel à l'éducation et à la formation tout au long de la vie car ceci ne serait pas approprié pour élargir l'accès à l'éducation et à la formation, pour trois raisons principales.
 - Premièrement, il est fort probable que les citoyens qui feraient usage d'un droit légal individuel à l'éducation et à la formation tout au long de la vie ne seraient pas ceux qui ont le plus besoin d'un accès plus ouvert aux possibilités d'éducation et de formation. Cet argument est étayé par l'expérience des États membres où il existe des droits au crédit-temps pour les études, et où le droit à la formation est exercé surtout par les salariés les plus qualifiés.
 - Deuxièmement, le type de formation entreprise dans le cadre de telles initiatives manque souvent de pertinence par rapport au lieu de travail.
 - Troisièmement, il est difficile d'imaginer comment il serait possible de concrétiser un tel droit légal individuel, en l'absence de précisions sur les acteurs qui en auraient la responsabilité. Par exemple, si un individu devait estimer qu'il y a violation de son droit à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, contre qui tenterait-il d'intenter une action ?
10. Étant donné qu'un droit légal individuel à l'éducation et à la formation tout au long de la vie n'atteindrait pas les groupes visés (à savoir les moins qualifiés) et qu'il serait extrêmement difficile de lui donner une valeur juridique, l'UNICE recommande de se

concentrer sur les questions, plus pratiques, de la motivation, de l'accès et des obstacles qui empêchent les individus, et particulièrement les moins qualifiés, d'améliorer leurs compétences.

11. Le développement des compétences des salariés est une responsabilité partagée de l'employeur et de l'individu. Ceci signifie que l'objectif d'une stratégie pour l'apprentissage tout au long de la vie est de créer les conditions qui motiveront les entreprises et les individus à se comporter en accord avec leur responsabilité. Des études montrent que le manque d'intérêt des individus eux-mêmes constitue l'un des principaux obstacles au développement des compétences. Les autres obstacles comprennent les contraintes de temps, le coût des formations, le manque d'information sur les possibilités de formation. Toute stratégie pour l'éducation et la formation tout au long de la vie devrait donner la priorité à la suppression de ces obstacles.

Comment améliorer l'accès des adultes à la formation professionnelle, en particulier pour les travailleurs plus âgés, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs intérimaires et les chômeurs ?

12. Le mémorandum souligne l'importance d'améliorer l'accès des adultes à la formation professionnelle, notamment pour les travailleurs plus âgés, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs intérimaires et les chômeurs. L'UNICE estime que le meilleur moyen d'y parvenir passe par l'identification des obstacles pratiques rencontrés par ces catégories de travailleurs dans chaque pays, puis par un suivi et un partage d'expériences sur les solutions trouvées par chaque État membre.
13. Concernant le travail à temps partiel et le travail intérimaire, le mémorandum établit un lien entre la flexibilité du temps de travail résultant de ces formes de travail et la possibilité de consacrer davantage de temps à l'acquisition de nouvelles compétences. L'UNICE reconnaît l'existence de ce lien dans des cas particuliers. Toutefois, les employeurs voudraient ajouter que le travail à temps partiel et le travail intérimaire sont un moyen d'éviter les ruptures de carrière inutiles et constituent donc un instrument de formation informelle. Faciliter ces formes de travail flexibles doit par conséquent être pris en compte dans une stratégie pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Comment identifier et rencontrer efficacement les besoins émergents en compétences ?

14. La capacité d'insertion professionnelle et la compétitivité ne seront renforcées qu'à la condition que les offres de formation répondent aux besoins des entreprises. Le mémorandum soulève donc à juste titre la question du suivi et de l'identification des besoins émergents en compétences. Toutefois, il n'existe pas de solution unique. Une stratégie pour l'éducation et la formation tout au long de la vie devrait inclure les échanges d'expériences.
15. L'observatoire du changement récemment créé, de même que le groupe de haut niveau sur la mobilité et les compétences, pourraient servir utilement à identifier certaines tendances en termes de besoins émergents en compétences. L'UNICE souligne néanmoins que:
 - le niveau de l'entreprise est crucial pour identifier les besoins en qualifications et en compétences;
 - plus on s'éloigne du niveau de l'entreprise, plus il est difficile de prédire les besoins en compétences et en qualifications;

- des prévisions inexactes peuvent avoir pour effet dévastateur de générer du chômage, au lieu de l'éviter.

Une extrême prudence est donc de rigueur lorsque l'on tire des conclusions sur la base des besoins émergents ainsi identifiés.

Deuxième message: un investissement accru dans les ressources humaines

16. L'UNICE souscrit pleinement à l'objectif d'une promotion de l'investissement dans les ressources humaines. Cependant, les chiffres disponibles retracent uniquement les investissements dans des formations formelles, et ne reflètent donc pas les investissements dans les ressources humaines consacrés à la formation non formelle par les entreprises et les individus. Il faut trouver les moyens de rendre les investissements transparents, afin de refléter le niveau total d'investissement dans les ressources humaines. En outre, la question de l'amélioration des résultats de l'investissement est plus importante qu'une approche simplement quantitative.
17. L'UNICE est d'accord:
 - qu'il est nécessaire de repenser ce qui est considéré comme un investissement afin de promouvoir les investissements dans les ressources humaines;
 - qu'aucune solution unique n'est faisable ni désirable à cet égard;
 - que l'étalonnage des bonnes pratiques nationales pourrait contribuer à diffuser les solutions novatrices dans l'ensemble de l'Europe.
18. Le mémorandum mentionne toute une série de mesures d'incitation intéressantes en vue d'encourager à la fois les investissements financiers et l'engagement à apprendre. L'UNICE souscrit pleinement à cette approche.
19. Aucune restriction fiscale ne devrait être imposée aux investissements des entreprises ou des individus dans les ressources humaines. Les incitations fiscales à l'investissement dans ce domaine sont de la compétence des gouvernements. Les décisions relatives aux règles comptables et aux régimes fiscaux ne relèvent pas des compétences de négociation des partenaires sociaux. Un accord des partenaires sociaux ne serait donc pas une forme d'action appropriée dans ces domaines.
20. La création d'un prix européen récompensant les initiatives novatrices à cet effet pourrait apporter une valeur ajoutée. Ainsi que l'indique la Commission à juste titre, il est essentiel d'encourager les intéressés à participer au financement de leur propre formation et à prendre le contrôle de leur formation. Il serait peut-être préférable de ne pas limiter le prix envisagé aux seules initiatives des entreprises, de manière à ne pas exclure les initiatives pertinentes d'autres acteurs.
21. L'UNICE se félicite de l'accent mis sur le partenariat dans le document. Les accords conclus par les partenaires sociaux peuvent exercer un impact important sur l'éducation et la formation. Cependant, des négociations sur la formation ne sont qu'une composante d'une stratégie pour l'éducation et la formation tout au long de la vie: d'autres formes de coopération ou de partenariat entre les acteurs méritent tout autant d'être envisagées.

Troisième message: l'innovation dans l'enseignement et l'apprentissage

22. L'apprentissage par les TIC offre un grand potentiel et mérite une attention particulière dans la définition d'une stratégie pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Pour les entreprises, ceci permet de réduire le coût de l'apprentissage et d'optimiser les investissements dans les ressources humaines. Pour les individus, l'apprentissage à distance permet d'optimiser la gestion du temps consacré à la formation et de réduire les obstacles qui les empêchent d'entamer des activités de formation.
23. Cependant, ainsi que le mémorandum le souligne à juste titre, l'apprentissage est avant tout un processus social; souvent, le fait qu'un travail a un rapport avec l'enseignement et l'apprentissage n'est pas reconnu explicitement. Il serait donc bon, dans le cadre de la stratégie proposée pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, de développer une meilleure compréhension de ce qu'implique l'apprentissage à distance pour le processus social de l'apprentissage.

Quatrième message: valoriser la formation

24. L'UNICE reconnaît pleinement qu'une mission importante des systèmes d'éducation et de formation est de rendre l'apprentissage visible et reconnaissable. Les diplômes, certificats et qualifications sont importants, et des qualifications transparentes et aisément reconnaissables sont une condition préalable absolue à la mobilité sur le marché du travail. Toutefois, contrairement à ce qu'affirme le mémorandum, l'UNICE n'est pas convaincue que l'importance croissante de cette question soit due à une "exigence accrue de reconnaissance vis-à-vis de la formation acquise". L'augmentation perçue de cette exigence semble plutôt due au fait que les compétences sont, dans une proportion croissante, acquises de manière informelle et que les systèmes existants ne sont pas conçus pour rendre ces compétences visibles. Les grands enjeux de l'avenir sont la visibilité et la reconnaissance des compétences acquises de manière informelle. Les employeurs regrettent qu'en dépit de références explicites à l'éducation et à la formation informelles ou non formelles, le mémorandum semble limiter le débat aux "compétences acquises dans les associations de jeunes ou les organisations locales" et ne propose pas vraiment d'éléments structurés de discussion sur cette question cruciale.
25. Dans le cadre d'une stratégie pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, il importe également d'assurer la transparence et la reconnaissance mutuelle, au niveau de l'UE, des qualifications formelles nationales. Les employeurs sont favorables à des initiatives comme l'ECTS (système européen de transfert d'unités de cours capitalisables), l'Europass, le PCIE (permis de conduire européen en informatique) et la création d'un diplôme européen sanctionnant l'acquisition de compétences de base en technologies de l'information. Cependant, ils doutent encore de l'utilité du CV européen proposé à Lisbonne. Si un CV européen doit voir le jour, il importe de renforcer la convergence entre ce CV et le CV numérique des demandeurs d'emploi de la base EURES, afin d'éviter les duplications et incohérences.

Cinquième message: une nouvelle conception de l'orientation

26. L'UNICE se félicite de l'affirmation claire contenue dans le mémorandum, à savoir qu'une nouvelle conception de l'orientation est nécessaire pour veiller à ce que chacun ait facilement accès à une information et des conseils de qualité tout au long de sa vie professionnelle.

27. L'UNICE convient qu'une nouvelle approche exigera de passer d'une approche fondée sur l'offre à une conception fondée sur la demande.
28. Le secteur public assume une responsabilité importante dans ce domaine. Toutefois, le développement du conseil et de l'information tout au long de la vie active implique que les initiatives privées, les services du secteur marchand et les actions des partenaires sociaux soient prises en compte comme des voies d'accompagnement des individus au cours de leur vie professionnelle.

Sixième message: rapprocher l'éducation et la formation du foyer

29. L'UNICE estime que ce débat est lié à celui du troisième message, et que les questions soulevées dans ces deux messages devraient être traitées ensemble au moment de définir une stratégie pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.
30. En outre, certaines des idées suggérées dans cette partie du document sont encore trop théoriques et insuffisamment mûries en termes opérationnels pour pouvoir y apporter des réponses significatives.
31. Enfin, l'UNICE suggère que, tout en faisant des écoles et des centres de formation des centres pluridisciplinaires d'acquisition de compétences, l'innovation en matière d'enseignement et d'apprentissage, ainsi qu'en matière de rapprochement entre l'éducation et la formation et le foyer, doit respecter le rôle prioritaire des écoles et centres pour leurs groupes cibles respectifs.

Conclusion

32. En résumé, l'UNICE soutient une stratégie pour l'éducation et la formation tout au long de la vie qui prenne pleinement en compte le fait que la responsabilité du développement de l'apprentissage tout au long de la vie est essentiellement nationale et qui repose sur les principes énoncés au point 5.
33. Les employeurs considèrent que les questions soulevées dans les six messages proposés par la Commission sont, dans l'ensemble, les bonnes. Ils suggèrent néanmoins de regrouper les troisième et sixième messages.
34. L'UNICE est consciente que la série de messages proposés tente de définir une stratégie équilibrée pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Elle recommande par conséquent de préserver l'équilibre au moment de tirer les conclusions du débat et de mettre l'accent sur la motivation et les moyens pratiques de réduire les obstacles réels à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.
35. Enfin, l'UNICE tient à rappeler les discussions en cours, avec la CES, sur la promotion de l'éducation et de la formation tout au long de la vie dans le cadre du dialogue social au niveau de l'UE. Les résultats de ces travaux compléteront les conclusions du sommet de Lisbonne et les idées présentées dans le mémorandum.