



PRÊTS A AFFRONTER L'AVENIR

La conférence [CEDEFOP](#)¹ *Conseils pour le Développement de la Main d'oeuvre* qui s'est tenue récemment à Thessalonique en Grèce les 25 et 26 juin 2007, s'est penchée sur l'évolution des paradigmes qui régissent les services d'orientation. Alors qu'autrefois, l'orientation de carrière était essentiellement destinée aux nouveaux embauchés ou aux personnes souhaitant retravailler (par exemple après une période de chômage), l'évolution des tendances économiques, technologiques et démographiques a pour conséquence que des services continus d'orientation de carrière, de développement des compétences et d'éducation et formation tout au long de la vie sont de plus en plus vitaux si nous voulons relever le défi des évolutions et des restructurations économiques. Des approches novatrices développées par le programme EQUAL ont été présentées lors de la [conférence](#) ainsi que des initiatives prises au niveau des gouvernements, des partenaires sociaux et des entreprises. L'objectif global de ces présentations était de montrer comment rapprocher les services d'orientation des lieux de travail afin d'empêcher – ou du moins de limiter – l'impact négatif de la restructuration sur les individus en leur permettant de planifier leur carrière et de développer leurs compétences de manière proactive et continue. Environ 120 participants ont procédé pendant deux jours à l'examen des principaux thèmes ci-dessous:

- Le rôle des Services Publics de l'Emploi (SPE) en matière de conseils aux salariés;
- L'évolution vers une orientation autogérée et informatisée;
- Initiatives de partenaires sociaux en matière d'orientation et d'éducation et formation tout au long de la vie et services d'appui spécifiques pour petites et moyennes entreprises (PME) ; et
- Conseils d'orientation destinés aux travailleurs licenciés ou plus âgés.

Voici un bref aperçu des conclusions tirées de ces discussions.

RÉAGIR AU DEFI D'UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN MUTATION

Les gouvernements nationaux commencent à prendre conscience des exigences d'un environnement économique et technologique qui ne cesse d'évoluer et requiert une adaptation constante des compétences. Alors que le rôle des stratégies d'éducation nationales était traditionnellement de préparer les jeunes au marché du travail (et cela reste une priorité importante), les Etats Membres intensifient le développement de Stratégies d'Education et Formation tout au long de la Vie pour répondre au besoin d'adaptabilité de travailleurs qui ne peuvent plus s'attendre, ni à effectuer les mêmes tâches, ni d'ailleurs à occuper le même emploi, durant toute leur vie professionnelle.

De même, les SPE, qui ont toujours conçu leurs activités de conseil en fonction des chômeurs ou des bénéficiaires d'une première embauche sur le marché du travail, sont obligés de s'adapter pour pouvoir offrir des services d'orientation de carrière actifs aux personnes occupant un emploi et à une clientèle différente de travailleurs qualifiés, ainsi qu'à ceux qui n'ont qu'un faible niveau de qualifications initiales.

Bien que l'orientation de carrière continue à être majoritairement fournie par les pouvoirs publics, on enregistre dans un certain nombre de pays une contribution croissante tant des employeurs que des employés, au développement de carrière permanent et à la formation continue de ces derniers. Les PME et leurs employés éprouvent souvent plus de difficultés à accéder à de tels services, ce qui est inquiétant, si l'on considère que les PME sont au cœur du dynamisme

¹ CEDEFOP est le Centre européen pour le Développement de la Formation Professionnelle

économique de l'Union Européenne (UE). Un autre sujet de préoccupation est que les services fournis par les SPE ne sont pas suffisamment axés sur les employeurs et que leurs équipes visent surtout à atteindre des objectifs opérationnels plutôt que des objectifs basés sur des résultats.

GARANTIR UNE ÉGALITÉ D'ACCÈS

Dans la mesure où les services d'orientation sont de plus en plus centrés sur les personnes occupant déjà un emploi, le mode de fourniture de tels services devient un problème plus important. Il est essentiel d'assurer une flexibilité d'accès pendant ou en dehors des heures de travail. Un certain nombre d'Etats Membres, et d'organisations de partenaires sociaux et de bénévoles ont créé des services téléphoniques ou informatisés à cet effet. Une des principales initiatives d'orientation proposées par les pouvoirs publics est LearnDirect au Royaume Uni. LearnDirect emploie 200 consultants qui prodiguent par téléphone des conseils en matière d'orientation de carrière et d'accès à la formation. En plus d'offrir ses services pendant et en dehors des heures de travail normales, cette initiative s'adresse à une population diversifiée en proposant leurs services en neuf langues et en se servant pour présenter ses services, d'axes de publicité susceptibles d'atteindre différents groupes ethniques de la population. LearnDirect a été lancé avec succès par les médias et une étude a prouvé que 70% de ceux qui appellent la ligne d'assistance poursuivent leur formation.

D'autres services d'orientation de carrière et de services en réseau profitent d'une coopération étroite avec les syndicats pour mieux adapter leurs conseils en fonction du groupe ciblé sur les lieux de travail. En plus des prestations d'ordre général, un marché "spécialisé" orienté vers des secteurs, des activités ou des groupes particuliers (par exemple les femmes) s'est également développé. L'utilisation de « nouveaux media » tels Internet est aussi déterminante pour le développement ultérieur des services d'orientation.

LE RÔLE ESSENTIEL DES PARTENAIRES SOCIAUX

Particulièrement en matière d'orientation au sein de l'entreprise, les partenaires sociaux jouent un rôle déterminant dans le développement de services d'orientation de carrière et d'éducation et formation tout au long de la vie. Ceci a été confirmé par les partenaires sociaux européens intersectoriels Business Europe, ETUC, CEEP et UEAMPE lors de la rédaction de leur Cadre d'Actions pour le Développement des Compétences et des Qualifications tout au long de la Vie 2002. Un rapport d'évaluation sur la mise en oeuvre des priorités du Cadre d'Actions au niveau national montre que dans la plupart des pays, les employeurs et les organisations syndicales jouent un rôle de plus en plus actif dans l'organisation, la coordination et la prestation de tels services.

Un certain nombre d'exemples au niveau des entreprises présentés lors de la conférence CEDEFOP témoignent que des efforts aussi productifs se composent souvent d'un mélange d'initiatives, qui associent la reconnaissance des compétences acquises sur le lieu de travail à une formation formelle et sur le lieu de travail, ainsi qu'à l'examen constant des aspirations professionnelles et des besoins en matière de formations. Cette dernière initiative fait souvent l'objet d'un processus annuel de planification de développement personnel. Un représentant de Nokia a affirmé que l'orientation et le développement des carrières sur le lieu de travail consistent en 70% de formation sur le lieu de travail, 10% d'apprentissage en salle de cours et 20% de conseils, encadrement et évaluation. En marge de leurs propres initiatives, un certain nombre d'entreprises ont choisi de sous-traiter les services de développement personnels et de carrière destinés à leurs employés.

En plus des employeurs, de nombreux syndicats proposent des services d'orientation et d'apprentissage. Dans certains cas, ceux-ci sont destinés aux groupes les plus vulnérables et à ceux qui sont menacés de licenciement, mais on reconnaît de plus en plus qu'il y a des lacunes dans l'offre de tels services, particulièrement en ce qui concerne les personnes qui ont un « niveau moyen de qualifications ». Au Royaume Uni, "Union learn" a fourni des ressources pour la formation de 18,000 conseillers syndicaux travaillant au niveau des régions et des lieux de travail pour prodiguer des conseils et promouvoir les opportunités d'éducation et de formation

tout au long de la vie. En Allemagne, l'initiative de la Confédération des syndicats allemands DGB "Life and Work" utilise également des représentants des syndicats pour assurer un encadrement sur les lieux de travail. On estime de plus en plus que le rôle des syndicats est de développer une culture d'éducation et de formation tout au long de la vie dans l'entreprise; d'améliorer l'accès aux conseils et à l'éducation; d'éliminer les obstacles qui empêchent l'accès à de tels services; de proposer des activités de proximité; d'accroître la confiance et la motivation; et de négocier avec les employeurs pour créer des opportunités d'éducation au sein des entreprises.

ALLER VERS L'INTEGRATION

La conférence a non seulement mis l'accent sur la position et les besoins particuliers des PME par rapport à l'offre d'orientation et de développement professionnels, mais elle a également examiné plus en détail les besoins des travailleurs plus âgés et de ceux qui risquent de perdre leur emploi. On constate une sensibilisation croissante au fait que des départs précoces et des adaptations à la restructuration qui préconisent la mise à la retraite anticipée comme méthode « socialement responsable » de procéder à des licenciements, ne sont plus admissibles dans le contexte du changement démographique. Il apparaît à la lumière des évolutions politiques qui cherchent à décourager l'utilisation d'une telle approche, que les départs précoces sont également de plus en plus coûteux. Mais malgré ces mesures dissuasives visant les départs précoces, les travailleurs plus âgés continuent à être touchés de manière significative par les suppressions d'emploi. De plus, lorsqu'ils veulent réintégrer le marché de l'emploi, ils se heurtent à des obstacles dus à la discrimination et à des compétences et qualifications formelles souvent dépassées. Il importe de proposer des conseils et de l'éducation et formation tout au long de la vie de manière continue pour empêcher que les travailleurs plus âgés ne soient perçus comme une main d'oeuvre ne disposant que de qualifications dépassées et moins apte à s'adapter au changement et à développer de nouvelles compétences. Ceci doit s'intégrer à une approche liée au cycle de vie, mais peut être abordé à court et moyen terme grâce à l'offre non discriminatoire de conseils et de formation et à la reconnaissance des compétences acquises dans l'entreprise. Diverses initiatives de l'UE sont en cours en matière de reconnaissance de qualifications clés et d'éducation et formation destinées aux adultes. L'implication de partenaires sociaux dans de telles initiatives est déterminante pour garantir que la reconnaissance de tels processus ne se limite pas à un employeur isolé et certes pas à un seul pays.

L'expérience d'EQUAL en matière d'adaptation à la restructuration est mise en évidence dans un autre [article](#). Outre la présentation générale des leçons d'EQUAL, les participants à la conférence ont assisté à une présentation plus détaillée du projet EQUAL [MEIRG](#), qui a réalisé avec succès des démarches de réintégration au marché de l'emploi d'ingénieurs licenciés dans les Midlands au Royaume Uni.

LA VOIE A SUIVRE

Le rôle important, mais en mutation, des services continus d'orientation de carrière tout au long du cycle de vie, en particulier dans le contexte de l'accélération des évolutions technologiques et des adaptations dans les affaires et la prestation de services, est désormais largement reconnu. CEDEFOP va continuer à mettre l'accent sur ces aspects dans son nouveau programme de travail. L'expérience d'EQUAL peut apporter une contribution importante à ce débat. Pour plus de détails sur la conférence, pourquoi ne pas visiter le [site internet de la conférence!](#)