



**Coopération dans
la recherche sur
les tendances de l'évolution
des professions et
des qualifications
dans l'Union européenne**

Rapport sur l'état actuel,
les résultats et le développe-
ment du réseau Ciretoq
du CEDEFOP



Coopération dans la recherche sur les tendances de l'évolution des professions et des qualifications dans l'Union européenne

Rapport sur l'état actuel, les résultats et le développement du réseau de recherche CIRETOQ¹ du CEDEFOP

Burkart Sellin
Responsable de projet CEDEFOP

Thessalonique avril 1997

Édité par:
CEDEFOP – Centre européen pour
le développement de la formation
professionnelle
Marinou Antipa 12
GR-57001 Thessalonique

Adresse postale:
P.O.B. 27 – Finikas
GR-55102 Thessalonique

Tél.: 30-31+49 01 11
Fax: 30-31+49 01 02
E-mail: info@cedefop.gr
Internet: <http://www.cedefop.gr>

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

Coopération dans la recherche sur les tendances de l'évolution des professions et des qualifications dans l'Union européenne

Rapport sur l'état actuel, les résultats et le développement du réseau de recherche CIRETOQ¹ du CEDEFOP

SOMMAIRE

I. Objectifs et tâches	
1. <i>Intention du CEDEFOP</i>	3
2. <i>Méthodes</i>	4
II. Résultats intermédiaires et finals	5
III. Nouveaux thèmes d'étude pour 1997	12
IV. Nouvelles orientations du réseau et questions organisationnelles	14
V. Questions diverses	14
Annexe	16

¹ CIRETOQ : Cercle de coopération dans le domaine de la recherche sur les tendances dans les professions et les qualifications.

I. Objectifs et tâches

Le CIRETOQ a été établi par le CEDEFOP début 1995 et a commencé ses activités au cours de la même année.

L'objectif du CEDEFOP et des membres du réseau était d'analyser les nouvelles approches dans l'étude des tendances et d'évaluer en commun les résultats grâce à une comparaison entre plusieurs États membres, en prenant en compte les travaux et les programmes déjà mis en œuvre au niveau communautaire².

1. Intention du CEDEFOP

L'intention du CEDEFOP était de créer un réseau qui n'entrerait pas en concurrence avec les programmes de l'UE (en particulier avec le programme Leonardo da Vinci qui avait été lancé à cette époque), mais plutôt qui leur serait complémentaire, et leur fournirait un soutien en regroupant l'expérience et le savoir spécifiques et méthodologiques des instituts de recherche et institutions (voir liste des membres en 1997). Le réseau a été conçu comme une continuation des travaux effectués jusque-là par le CEDEFOP portant sur l'observation, la présentation et les enquêtes comparatives concernant les systèmes de qualification et de certification, l'offre et la demande de qualifications, l'évolution des professions due aux nouvelles technologies, aux défis économiques, socioculturels et écologiques, l'évolution structurelle des niveaux de formation dans les États membres et, autant que possible, la comparaison au niveau de l'UE d'un certain nombre de pays. Une coopération permanente entre les instituts de recherche, et la participation d'importantes institutions parrainant le réseau, c'est-à-dire de partenaires politiques et sociaux (Commission européenne, OCDE, OIT, Fondation européenne pour la formation professionnelle de Turin, Confédération européenne des syndicats et UNICE) devraient non seulement permettre d'équilibrer les intérêts entre parties contractantes, mais devraient également éviter dès le départ de répéter inutilement les mêmes efforts et faciliter les activités supplémentaires.

Dans leurs grandes lignes, ces objectifs et critères valent toujours à l'heure actuelle (cf. les Priorités à moyen terme du CEDEFOP et le

² Eurotecnet; enquêtes sur les besoins en compétences, DG XXII; prévisions à moyen terme concernant l'emploi et enquêtes sur les méthodes et instruments d'analyse des politiques de formation professionnelle, DG V; enquêtes effectuées dans le cadre du volet socio-économique du Quatrième programme-cadre de recherche, DG XII; etc...

Programme de travail 1997). La création du réseau représente également un effort pour abandonner la structure des projets de recherche et d'enquêtes individuels qui caractérisait les programmes de travail du CEDEFOP jusqu'en 1996 au profit d'activités plus axées autour des questions centrales : les professions et qualifications d'une part, les systèmes et leur évolution d'autre part.

L'intention du CEDEFOP n'était pas, et n'est toujours pas, d'établir un réseau destiné à promouvoir directement la recherche. Les moyens dont dispose le CEDEFOP dans ce domaine n'étaient pas et ne sont toujours pas suffisants, même lorsque les projets sont menés en association. Davantage d'enquêtes préliminaires sont nécessaires, accompagnées d'une évaluation des activités de recherche menées simultanément, afin de rendre publics et de diffuser leurs résultats, et d'augmenter leurs possibilités d'impact sur la politique, ou de resserrer leurs liens avec la politique, et de mieux répondre aux besoins des décideurs, y compris des acteurs du dialogue social. Cette intention allait de pair avec l'intérêt des instituts de recherche participants (cf. Bulletin d'information 1/96). Cet objectif innovait, dans le sens où il visait à promouvoir la coopération entre les instituts de recherche, non seulement sur une base ad hoc, mais aussi dans le cadre de sujets et de projets spécifiques, et à faire participer ces instituts aux débats sur de nouvelles questions et méthodes afférentes aux thèmes généraux, à leur permettre de créer leurs propres partenariats et d'examiner certaines questions de façon largement autonome (voir aussi le document de travail dans le Bulletin d'information du CIRETOQ 2/96).

2. Méthodes

Des réunions en séance plénière des quelque 45 participants du réseau sont organisées chaque année. Le réseau a de plus constitué trois groupes de travail : A, B et C.

Le groupe A se penche plus particulièrement sur les tendances macroéconomiques. Le groupe B est spécialisé dans les micro-enquêtes socio-économiques qualitatives, et le groupe C dans l'approche sectorielle de l'analyse des tendances.

Les trois groupes étudient les phénomènes pouvant fournir des indications 1) sur les avantages et inconvénients de certaines structures d'enseignement et de formation pour le travail et l'emploi et 2) sur l'évolution récente du marché du travail du point de vue de la gestion des ressources humaines dans l'organisation du travail, dans le contexte des défis actuels et futurs. Ces défis peuvent être de nature

économique, sociale, démographique, culturelle ou écologico-technologique.

Les comparaisons entre plusieurs pays facilitent l'identification de certains déficits dans les systèmes, ce qui permet de mieux cerner les avantages et les inconvénients des structures d'offre d'enseignement et de formation, y compris des processus d'acquisition de qualifications, et débouchent sur des recommandations aidant les acteurs politiques et sociaux à développer les systèmes d'enseignement et de formation. Elles permettent également de mieux cerner les tendances convergentes, divergentes, voire contradictoires.

Les trois groupes ont créé des équipes et des partenariats (en moyenne trois par groupe par an) pour examiner des thèmes particuliers, et leurs activités font l'objet de contrats clairement formulés avec le CEDEFOP. La participation au réseau et à chaque groupe est volontaire. Toutefois, lorsqu'un contrat est conclu, les parties contractantes sont tenues de respecter ses dispositions et doivent mener à bien leurs travaux dans le délai imparti. Les projets de recherche sont portés à la connaissance de tous les membres du réseau et, en fonction de leur envergure, même au-delà afin d'attirer de nouveaux partenaires. Le réseau n'est pas un cercle fermé; il est au contraire ouvert à d'autres instituts de recherche ou institutions intéressées, qui doivent toutefois prendre l'initiative de leur participation. Les réunions, les déplacements et les publications sont financés par le CEDEFOP dans le cadre de son Programme de travail annuel. Les documents sont publiés par le CEDEFOP dans sa série *Documents CEDEFOP*. Le CEDEFOP publie en outre un bulletin d'information plusieurs fois par an destinée aux membres et aux experts ou décideurs intéressés. Les instituts participants sont également invités à apporter leur contribution aux projets de recherche. Cette forme de coopération peut être considérée comme une entreprise conjointe.

II. Résultats intermédiaires et finals

Prévoir les tendances dans les professions et les qualifications, en particulier au moyen de comparaisons internationales et européennes, est tout sauf facile, et exige une approche différenciée. Il s'agit d'une tâche difficile même au niveau régional ou national. La politique en la matière aussi bien que ceux qui y jouent un rôle ont cependant besoin d'indications et d'orientations fournies par la recherche et les experts. Tous ceux concernés, directement ou indirectement, surtout dans les périodes d'instabilité, de mutations structurelles et de changements de modèles (comme c'est le cas à l'heure actuelle), ont besoin d'aide dans la prise de décision : parents, enseignants, conseillers d'orientation professionnelle et, plus généralement, tous ceux qui sont concernés par

l'enseignement et la formation, sont en quête d'orientation. La recherche en matière de formation professionnelle se doit de déployer tous les efforts nécessaires afin de fournir de tels critères.

La recherche en matière de formation professionnelle porte à la fois sur le marché du travail et sur l'enseignement et la formation. Elle est par principe interdisciplinaire et, outre les dimensions économiques et sociales, elle se doit de prendre en compte les attitudes et les tendances dans les motivations ou les modes. Les économistes, les sociologues, les psychologues et les technologues œuvrent de concert avec les enseignants et les formateurs, les juristes et les responsables du développement des ressources humaines. L'engagement des experts et praticiens du management dans la recherche en matière de formation professionnelle est tout aussi nécessaire que celui des représentants d'associations, de syndicats et d'employeurs.

Le réseau CIRETOQ englobe de nombreux aspects interdisciplinaires, ce qui est en soi un enrichissement. Cette variété présente également une envergure interculturelle, qui est le fruit des comparaisons transnationales. Une telle envergure exige une nouvelle approche de la part des experts et des décideurs nationaux concernés par le traitement et l'évaluation des résultats. Cela nourrit chez eux une nouvelle approche vis-à-vis des conditions et des structures des systèmes et institutions de leur propre pays, qui ouvre à son tour de nouvelles perspectives pour ces conditions et structures et aide à mieux discerner les nouvelles corrélations, qui peuvent ensuite être regroupées afin de parvenir à certaines conclusions. Les comparaisons internationales et européennes deviennent de plus en plus indispensables, si l'on veut modifier les structures fermement ancrées dans un pays. De nos jours, sans une perspective dépassant les limites nationales, aucun État membre de l'UE ne peut vraiment formuler une politique de formation et d'enseignement professionnels. Des comparaisons systématiques, ou même des enquêtes comparatives au niveau européen portant sur les structures d'ensemble sont plus efficaces, dans la mesure où elles élargissent la perspective et où elle incluent même des développements au-delà de la sphère européenne, qu'une enquête ou un panorama purement comparatifs d'une situation déterminée, bien que ces derniers demeurent nécessaires. La comparaison des systèmes est pour le CIRETOQ essentiellement une variable, qui est fonction des questions concernant l'avenir, en l'occurrence des tendances de l'évolution des professions et des qualifications dans l'optique des importants défis auxquels pratiquement tous les systèmes doivent faire face. Les problèmes sont (presque) identiques partout, bien que les solutions dans les différents pays varient en fonction du degré de développement et des priorités de chacun d'entre eux.

Dans les enquêtes, les catégories et indicateurs centraux sont :

- *l'impact des changements démographiques, dans la mesure où la plupart des pays connaissent un vieillissement de plus en plus marqué de la population, plus particulièrement de la population active;*
- *l'impact des différents niveaux de qualification entre les générations plus et moins âgées, en particulier dans le passage du système scolaire au marché du travail;*
- *les conséquences des problèmes de l'emploi ou du chômage sur divers groupes (différences dans les qualifications, l'origine sociale, ethnique, géographique, et entre hommes et femmes);*
- *la demande, dans diverses catégories d'entreprises, de certaines professions et qualifications et leur évolution;*
- *les différences et particularités sectorielles et régionales;*
- *la transition et l'avenir des stagiaires ayant suivi certains enseignements et formations spécifiques, et la mesure dans laquelle ils peuvent être remplacés, leur flexibilité et leur productivité;*
- *la stratification/modularisation de l'enseignement et de la formation et la corrélation entre formation professionnelle initiale et continue;*
- *les mécanismes d'intervention de l'État et des négociations collectives aux divers niveaux qui influencent l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée;*
- *certains comportements et attitudes d'actualité ou populaires de la part de ceux qui recherchent une formation et de ceux qui recherchent une profession et une qualification;*
- *le modelage des profils professionnels et de formation et leur efficacité.*

À partir des enquêtes disponibles et de celles qui ont été évaluées par le CEDEFOP et effectuées par le groupe du CIRETOQ, ou à partir des résultats intermédiaires et à la lumière de certains travaux parallèles du CEDEFOP, il est possible de procéder à une identification prudente d'un certain nombre de tendances qui semblent valoir pour tous les États membres (cf. annexe à la fin du présent document).

1. La représentation disproportionnée des femmes dans les chiffres du chômage, que l'on observe à l'heure actuelle dans la plupart des États membres, est un phénomène appelé à disparaître prochainement. Les travailleurs industriels masculins non qualifiés ou semi-qualifiés dépourvus de qualifications acquises dans un système formel, et les travailleurs qualifiés occupant des emplois essentiellement manuels sont les plus fortement représentés dans les chiffres du chômage. Le taux de l'emploi féminin est en hausse, en particulier dans les professions du secteur des services, aussi bien public que privé. Les femmes semblent posséder des qualifications plus flexibles

(compétences sociales, communicatives, linguistiques, etc.) que les hommes, pour lesquelles la demande est en hausse.

2. Les jeunes sont toujours en proie à de graves difficultés dans le passage du système scolaire ou de la formation initiale à un emploi stable, mais leurs perspectives d'emploi et de carrière tendent à s'améliorer par rapport à celles des personnes plus âgées. Il semble toutefois que les entreprises soient réticentes à recruter de très jeunes employés de moins de 20 ans, car elles sont encore moins disposées à fournir le personnel nécessaire pour les intégrer dans l'organisation du travail complexe, qui exige de plus en plus d'autonomie et de responsabilité. Cette tendance semble relativement indépendante du niveau de qualifications initiales que possèdent les jeunes.

3. D'une façon générale, la demande accrue de main-d'œuvre plus et hautement qualifiée (niveaux de l'UE 3 à 5) ne correspond pas à la réalité, même si les moins qualifiés (niveaux de l'UE 1 et 2) sont en termes absolus les plus touchés par le chômage. Dans les chiffres du chômage, la proportion de ceux qui possèdent diverses qualifications se stabilise. Les différences par secteur et par région sont cependant importantes et exigent donc une étude plus différenciée de la situation.

4. Sur le marché du travail, le degré de substitution de ceux qui possèdent différentes qualifications varie en fonction de la structure et de l'architecture des systèmes d'enseignement et de formation. Les systèmes d'enseignement et de formation qui ont une structure plus verticale et des mécanismes d'orientation et de sélection relativement plus précoces présentent un niveau de substitution plus élevé. Les systèmes qui ont une structure plus horizontale ont un niveau de substitution plus faible, et la flexibilité des stagiaires au même niveau formel de qualification est en même temps plus élevée. Une stratification précoce dans certaines formations générales, préparatoires ou d'enseignement professionnel, semble être plus préjudiciable à la flexibilité et à l'adaptabilité des stagiaires.

5. Au sein du même secteur on observe d'importantes différences dans les schémas de recrutement et l'affectation de ceux qui possèdent divers types de qualifications, en fonction de la taille de l'entreprise et de son implantation géographique (village, petite ou grande ville). Les employeurs possédant eux-mêmes peu de qualifications recrutent des employés moins qualifiés, et ceux qui possèdent des qualifications plus élevées recrutent des employés plus qualifiés.

6. L'expansion du secteur public dans tous les pays de l'UE semble se stabiliser et même reculer en raison des tendances à la privatisation. La proportion du secteur public au cours des trente dernières années dans

presque tous les pays de l'UE était plus élevée que chez ses concurrents principaux, le Japon et les États-Unis (cf. OCDE, 1995). Les jeunes diplômés d'université pourraient davantage souffrir de cette tendance que les jeunes moins qualifiés.

7. Les services du secteur privé (simples et complexes) sont en expansion, bien que les tendances soient contradictoires : les banques et les compagnies d'assurances procèdent à des compressions, dictées dans une large mesure par l'utilisation de plus en plus répandue des nouvelles technologies de l'information et de la communication, lesquelles leur permettent d'offrir certains services aux clients sans avoir recours à du personnel. De nouveaux profils se dessinent, susceptibles de conduire à une polarisation de la main-d'œuvre entre employés hautement et faiblement qualifiés. Le danger est particulièrement sensible dans certains secteurs comme le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration, la logistique, le tourisme et l'industrie des loisirs.

8. Les services en relation étroite avec la production et l'industrie de transformation, la recherche et le développement, la conception, le marketing et la distribution, les services de conseil et de perfectionnement professionnel sont en expansion, la production réelle étant en baisse ou transférée hors de l'Union européenne, dans des pays où les coûts de la main-d'œuvre sont moins élevés. Ce transfert ne s'explique toutefois pas uniquement par les coûts de la main-d'œuvre moins élevés à l'étranger, mais aussi par la philosophie consistant à maintenir la production proche des consommateurs et à l'adapter aux changements de leurs désirs dans les différents pays. Seule la production à forte concentration de capitaux promettant d'être novatrice est maintenue à l'intérieur de l'Union européenne. Dans les services étroitement liés à la production et qui sont de plus en plus indépendants de l'implantation des unités de production, c'est une main-d'œuvre hautement et très hautement qualifiée qui est recherchée. Les activités de production et de transformation proprement dites, c'est-à-dire les activités essentiellement manuelles, connaissent une réduction au profit des activités de planification, d'organisation, de conception, de recherche, de rédaction, de communication, d'enseignement et d'information. Cette tendance va en s'intensifiant en raison des corrélations internationales/européennes. Ces activités exigent des qualifications formelles de niveau supérieur acquises dans un système d'enseignement et de formation et une expérience professionnelle spécifique.

9. Une formation initiale, même solide, n'est plus suffisante pour accéder à une profession. Des qualifications, une pratique et une expérience supplémentaires à l'étranger entrent de plus en plus en ligne

de compte. Une spécialisation flexible est nécessaire, en d'autres termes un haut degré de flexibilité doit être entretenu grâce à une formation réussie suivie d'une augmentation des qualifications par la pratique et l'expérience, dans le pays d'origine ou à l'étranger. Une telle expérience devrait porter sur plusieurs secteurs et domaines d'activités.

10. Les aptitudes et compétences de base (lecture, écriture, mathématiques, langues et formation de base en informatique) deviennent de plus en plus importantes. L'édition de textes complexes, la conduite de négociations et la maîtrise des processus de dynamique de groupe dans une équipe, la créativité et l'aptitude à résoudre des problèmes deviennent aussi plus importantes, de même que les qualités d'adaptabilité et de flexibilité dans les activités professionnelles à tous les niveaux de qualification. Dans les années 1970, de telles compétences étaient requises uniquement de la part des diplômés d'universités et d'écoles supérieures. Dans une large mesure, l'activité et l'initiative étaient perçues négativement par l'employeur. Aujourd'hui, le potentiel de participation active est de plus en plus recherché, et va de pair avec une plus grande exigence de loyauté envers les objectifs de l'entreprise.

11. Une spécialisation professionnelle trop précoce entrave de plus en plus la productivité, même si des éléments préparatoires associés à un enseignement général, à diverses formes de stages pratiques et de stages de formation sont recommandés au cours des dernières années de scolarité obligatoire. De nouveaux types de formation en alternance et de nouvelles formules associant lieux et méthodes de formation dans les écoles, dans les centres de formation professionnelle gérées par les entreprises et dans les entreprises elles-mêmes sont importants pour la formation aussi bien initiale que continue. La décentralisation et l'individualisation de la structure de l'offre, en particulier dans les régions en retard de développement, indispensables pour maintenir la cohésion sociale et économique dans l'UE, semblent possibles grâce à de nouvelles technologies, notamment celles de l'information et de la communication. L'apprentissage sur le lieu de travail semble indispensable, bien que toutes les activités ne puissent y être simulées; seules des situations réelles peuvent développer les compétences et l'aptitude à résoudre des problèmes et peuvent faire le lien avec l'apprentissage théorique exigé.

12. Les aptitudes et les penchants sont de plus en plus déterminants dans le choix des objectifs de carrière, tandis que le désir de suivre la voie d'un membre de la famille ou d'une connaissance est en régression. Il existe donc un besoin accru d'orientation professionnelle et pédagogique, qui n'est toutefois que rarement satisfait (cf. les enquêtes du CEDEFOP sur les besoins d'orientation des jeunes).

13. Les conditions de travail matérielles et organisationnelles, ainsi que certaines professions, jouent également un rôle déterminant dans le choix d'une profession ou d'une filière de formation. Toutefois, avec la hausse du chômage, cela tend à s'atténuer. Les lieux de travail modernes dans l'industrie et les services deviennent de plus en plus semblables. Le travail de production tend à être remplacé par des activités effectuées à des pupitres de commande ou sur ordinateur. La maîtrise de telles tâches est appelée à remplacer les activités de type tayloriste; la gestion du stress et de la flexibilité est appelée à prendre le pas sur le travail manuel, et la rapidité d'action et de compréhension/communication va de plus en plus remplacer le travail solitaire.

14. Le plus difficile est de prévoir le rôle et les fonctions futurs des cadres moyens et leurs perspectives. C'est là que l'on rencontre les plus grandes différences en fonction des secteurs et de la culture d'entreprise, ainsi que des attitudes nationales. En raison de la réduction des hiérarchies où l'on rencontre des travailleurs hautement qualifiés et une équipe flexible de travailleurs qualifiés, ces derniers sont promus au statut de techniciens. Le maître artisan traditionnel devrait conserver son rôle dans l'artisanat et dans les petites et très petites entreprises. Le nombre des maîtres artisans est toutefois appelé à diminuer. Dans l'industrie, une telle fonction, là où elle existe encore, deviendra pratiquement obsolète.

15. Le chevauchement et la multiplicité des profils professionnels et des profils/programmes de formation dans la formation initiale devraient diminuer, mais ils devraient augmenter dans la formation continue. La ligne de démarcation entre formation professionnelle initiale et continue tend à s'effacer, ce qui facilitera la transition entre les deux. De nouvelles formules alliant formation continue et emploi, des contrats emploi-formation, de nouvelles formes d'emploi flexible, de travail à temps partiel et d'aménagement personnel du temps de travail, ainsi que le télétravail se développeront. Il y aura une modularisation accrue de l'offre de formation professionnelle continue et de formation initiale, et leur systématisation et leur transparence devraient aussi augmenter grâce à des perspectives de carrière plus larges. Le coût et le financement de la formation professionnelle initiale et continue demeureront un problème, notamment pour la formation universitaire. Cette dernière est généralement financée par les contribuables, tandis que la première est à la charge de l'entreprise ou du stagiaire (le CEDEFOP a entrepris des enquêtes plus détaillées sur cette question).

16. Un peu partout dans l'Union européenne, les structures institutionnelles de certification et les dispositions en la matière

manquent de flexibilité. Elles sont trop rigides et trop étroitement associées à l'enseignement et à la formation formels, en particulier à la formation initiale. L'accès à l'acquisition de connaissances par la pratique et par une application réussie des compétences acquises dans la vie personnelle ou professionnelle est rendu inutilement difficile. C'est surtout le cas pour les étrangers et les ressortissants de pays tiers qui sont confrontés à une discrimination, délibérée ou non, dans le pays d'accueil. Leur intégration économique et sociale ne peut se faire que s'ils sont traités sur un plan d'égalité dans l'accès à une profession et à la formation continue. Cette rigidité affecte aussi ceux qui quittent l'école très tôt et les travailleurs plus âgés qui n'ont pas acquis plus tôt une formation initiale suffisante. De nouvelles possibilités de formation, de formation continue et de certification sont nécessaires, notamment pour ces groupes cibles (cf. les recommandations à ce sujet contenues dans le Livre blanc de la Commission *Enseigner et apprendre. Vers la société cognitive*, 1995). Le CEDEFOP coordonne à l'heure actuelle un certain nombre d'enquêtes sur l'acquisition tardive des qualifications et la reconnaissance de l'acquisition informelle de connaissances, qui doit déboucher sur des résultats détaillés.

III. Nouveaux thèmes d'étude pour 1997

Les questions ci-dessous font actuellement l'objet de discussions dans le cadre des travaux préparatoires concernant les thèmes d'étude pour 1997/1998. Les décisions seront prises au cours du premier semestre 1997, après consultation étroite avec les chercheurs eux-mêmes, et au plus tard à la suite de la séance plénière prévue les 12-13 juin. Le choix des thèmes s'inscrira aussi dans les priorités définies par les acteurs politiques et sociaux associés aux activités du CEDEFOP, qui sont invités à apporter leurs commentaires sur les propositions présentées. Outre la coopération régulière avec la DG XXII et la DG V de la Commission, une coopération plus étroite est prévue avec les activités menées au titre du Quatrième programme-cadre de recherche, plus particulièrement avec son volet socio-économique. Des contacts ont été établis à cet effet avec les collègues concernés de la DG XII.

1. Les travaux portant sur les enquêtes sectorielles et sur certaines branches et certains groupes de professions ou niveaux de qualification et leur utilité, qui ont débuté en 1996, se poursuivent. Des résultats plus détaillés sont attendus en cours d'année. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication, les qualifications requises pour leur application professionnelle, ainsi que les conséquences des critères écologiques sur l'évolution des qualifications, font également l'objet d'enquêtes.

2. Une analyse plus approfondie de la structure des niveaux de formation, dans les États membres et au niveau de l'UE, est nécessaire (cf. décision du Conseil de 1985 sur la comparabilité des qualifications de formation professionnelle entre les États membres et la classification des instituts et des diplômes CITE). Dans quelle mesure existe-t-il de nouvelles tendances, par exemple par rapport à la compression des hiérarchies ? Quel sera le rôle de ceux qui se trouvent au milieu de l'échelle des qualifications (niveaux européens 3 et 4) ? Dans quelle mesure ces classifications reflètent-elles la réalité et permettent-elles d'évaluer les tendances prévisibles ?

3. D'autres sujets d'étude potentiels sont : Quelles sont les perspectives offertes aux travailleurs faiblement qualifiés dans les nouvelles industries de services ? Existe-t-il des activités et besoins professionnels nouveaux ? Quelles seront les conséquences de l'Union économique et monétaire sur le marché de l'emploi au niveau des régions et des secteurs/branches ? Quelle contribution peuvent apporter les enquêtes sectorielles et l'engagement des partenaires sociaux et de leurs organisations dans le renouvellement de l'offre de formation dans le secteur concerné ? Ces questions seront débattues dans le cadre des travaux préparatoires concernant les thèmes d'étude pour 1997/1998. Les décisions seront prises en début d'année, au plus tard lors de la séance plénière de juin prochain.

4. L'architecture des systèmes d'enseignement et de formation, leur structure et leur division (horizontale ou verticale) semblent avoir une grande influence sur la productivité et la flexibilité des stagiaires, sur leur degré de substitution, etc... On envisagera une nouvelle enquête sur cette corrélation à partir d'une comparaison entre divers États membres.

5. Les filières de formation professionnelle dans les différents États membres varient en fonction de l'architecture spécifique de l'offre d'enseignement et de formation, même si l'on peut reconnaître qu'il y a certains aspects d'assimilation dans les systèmes. On remarque notamment des particularités dans le type de lien entre éducation/formation professionnelle initiale et continue. Les défis actuels, ainsi que l'instabilité croissante dans les filières de formation et les parcours professionnels, semblent estomper la démarcation entre les deux types de formation professionnelle et entre jeunes et adultes. Une étude comparative de cette interface entre formation initiale et continue, et des liens entre les filières de formation professionnelle correspondantes, pourrait fournir de précieuses indications pour la politique de formation professionnelle, y compris pour les politiques de formation continue et de formation des adultes dans les pays concernés et au niveau européen et international.

IV. Nouvelles orientations du réseau et questions organisationnelles

Etant donné que les coûts sont en grande partie à la charge des institutions elles-mêmes, les travaux et les résultats du réseau se justifient lorsqu'ils tiennent compte du facteur coût-rendement. Toutefois, ne considérer que les questions qui sont essentielles pour les décideurs est en soi problématique. Les instructions données par ces derniers manquent parfois de clarté et le responsable de projet doit généralement procéder à des suppositions concernant leurs besoins, suppositions qui peuvent être exactes ou non. Un débat direct entre chercheurs et décideurs est nécessaire, et désiré par les deux parties. Un certain nombre de décideurs politiques seront invités à la prochaine séance plénière de juin.

Le présent document devrait être présenté à la Commission et au Conseil d'administration afin de vérifier leurs réactions. Les propositions, questions et commentaires sont les bienvenus et permettront de vérifier la pertinence de certaines questions et de certains résultats. Il est formulé dans un style plus familier aux décideurs qu'aux chercheurs, bien qu'un effort ait été fait pour faire preuve de cohérence dans l'approche du thème. Un groupe d'acteurs politiques et sociaux pourrait seconder les scientifiques dans l'élaboration d'un ensemble de scénarios axés sur le thème *Faire face à l'avenir*, afin d'améliorer la pertinence de leurs travaux pour le débat politique.

Les réactions devraient déboucher sur une nouvelle orientation du réseau. Lorsque ces réactions seront disponibles et auront été évaluées par le CEDEFOP, des conclusions devraient être dégagées pour la nouvelle orientation, qui tiendra également compte du contenu du document de travail 1996 (cf. Bulletin d'information du CIRETOQ 2/96).

V. Questions diverses

Au moment où le marché unique a été introduit, ses conséquences ont été jugées hautement importantes pour l'économie de l'Union européenne au sens large, ainsi que pour le marché européen du travail, c'est-à-dire pour la mobilité des travailleurs et leurs possibilités

de libre circulation et d'évolution. On s'attendait à une augmentation sensible de la mobilité de la population active et des citoyens. Le fait que le marché unique n'ait été mis en oeuvre qu'à quelque 30 ou 40% a-t-il des conséquences négatives sur ce dynamisme et sur la situation de l'emploi ?

L'offre quantitative et qualitative de main-d'œuvre possédant certaines qualifications semble, dans certaines circonstances, être en elle-même créatrice d'emploi. Un exemple en est la demande accrue de personnel féminin dans les emplois à plein temps ou tout au moins à temps partiel. Les changements démographiques, les flux de migration et de réfugiés, le retour des émigrants et/ou des travailleurs migrants dans leur pays d'origine ont aussi des répercussions sur le marché de l'emploi du pays concerné au niveau national et régional, ou sur le marché européen de l'emploi en développement, en fonction des qualifications/motivations et de la structure d'âge. Ces facteurs peuvent avoir un effet dynamisant, comme c'est le cas actuellement en Irlande, ou au contraire être un fardeau, comme c'est par exemple le cas en Allemagne. Une analyse qui pourrait constituer un important sujet de recherche consisterait dans l'étude des avantages et des inconvénients de ces tendances migratoires pour le marché du travail à un niveau donné, pour les structures de qualification qui en résultent, et pour les recommandations concernant la politique commune de migration/immigration qui se met en place dans l'UE et la politique complémentaire nécessaire en matière de formation et d'enseignement professionnels.

Les implications de la globalisation de l'économie mondiale, son intégration grâce aux technologies modernes de l'information et de la communication, et les besoins de qualifications et les structures professionnelles qui en découlent n'ont été que partiellement étudiés. Ce domaine pourrait constituer un autre axe prioritaire pour les futures activités de recherche du CIRETOQ. Le terme de globalisation est lui-même ambigu et problématique dans la mesure où, soit volontairement soit par hasard, il tend à intimider et à ne pas inciter les individus à s'impliquer dans le contexte local et à façonner l'environnement dans lequel ils vivent. Il est nécessaire d'effectuer davantage de recherche socio-psychologique sur les craintes suscitées par le débat autour de la globalisation et sur les attitudes et comportements négatifs qui en découlent. Ces comportements négatifs ont des conséquences directes et indirectes sur les activités sociales et économiques qui constituent l'objectif de la formation continue. L'importance excessive actuellement accordée à ces termes nouveaux (globalisation, technologies de l'information et de la communication, etc.) menace d'accroître le protectionnisme, la xénophobie, le fondamentalisme, voire les tendances racistes, qui sont contraires aux intentions de ceux qui adoptent une attitude positive vis-à-vis de l'intégration sociale et

économique et du développement durable au niveau mondial, autrement dit vis-à-vis de ce qu'il faut entendre par globalisation. L'année européenne de la lutte contre l'exclusion, le racisme et la xénophobie devrait fournir l'occasion d'une recherche permettant d'identifier les malentendus et de dissiper les craintes, afin d'ouvrir la voie à une compréhension de l'homme et à une politique efficace de formation et d'enseignement professionnels qui n'aurait pas besoin d'utiliser de tels termes.

Annexe

I. Rapports et résultats remis à ce jour :

1. *CEDEFOP sur les tendances du développement des professions et des qualifications* : réseau CIRETOQ, brochure présentant les objectifs, les méthodes et les membres du réseau, disponible en DE, EN, FR
2. *Bulletin d'information* du CIRETOQ n.1, février 1996
3. *Bulletin d'information* du CIRETOQ n. 2, août 1996
4. *Occupational forecasts for 1998 for Ireland and their implications for educational qualifications*, document traitant des prévisions dans les professions en Irlande pour 1998 et de leurs conséquences sur les qualifications acquises dans le système éducatif, présenté au CIRETOQ par Angela Canny et Gerard Hughes, Economic and Social Research Institute, Dublin, publié dans la série "Documents CEDEFOP", 31 pages, Thessalonique, 1996
5. *Concepts and methodology for labour market forecasts by occupation and qualification in the context of a flexible labour market*, document traitant des concepts et de la méthodologie dans les prévisions du marché de l'emploi par profession et par qualification dans le contexte d'un marché de l'emploi flexible, présenté au CIRETOQ par Lex Borghans, Andries de Grip, Hans Heijke, Researchcentrum vor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht, publié dans la série "Documents CEDEFOP", 34 pages, Thessalonique, 1996
6. *Evolution of employment and qualifications in motor vehicle repairs in France*, document traitant de l'évolution de l'emploi et des qualifications dans la réparation automobile en France, présenté au CIRETOQ par Richard Biegansky et Jean-Paul Cadet, CEREQ, Marseille, publié dans la série «Documents CEDEFOP», 37 pages, Thessalonique, 1996
7. *Forecasting sectors, occupational activities and qualifications in the Federal Republic of Germany*, enquête sur les activités de recherche et les résultats récents concernant les prévisions des secteurs, des activités professionnelles et des qualifications en Allemagne, présentée au CIRETOQ par Manfred Tessaring, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nuremberg, 84 pages, à paraître, CEDEFOP, 1997
8. *Strategies for an European analysis of occupations and qualifications*, document traitant des stratégies pour une analyse européenne des professions et des qualifications, présenté au CIRETOQ par Robert Lindley, Institute for Employment Research, Université de Warwick, ronéotypé (cf. aussi *Bulletin d'information* du CIRETOQ 1/96, p. 3)
9. *Sector approach to training, synthesis report on trends and issues in six European countries*, rapport de synthèse sur l'approche sectorielle de la formation

et les tendances et questions dans six pays européens, présenté par John Warmerdam et Harry van den Tillart, ITS (Instituut voor Toegepaste sociale Wetenschappen), Nijmegen, à paraître, CEDEFOP, 1997

10. *The sector approach to qualification requirement studies*, compte rendu des développements au DTI/HRD (Dansk Teknologisk Institut, dépt. Développement des ressources humaines), document traitant de l'approche sectorielle dans la recherche sur les exigences de qualifications, présenté par le DTI au CIRETOQ en 1996, ronéotypé par le DTI, Copenhague

II. Projets de recherche lancés en 1996 dont les résultats intermédiaires et finals seront présentés en 1997

1. *Employment and service growth*, étude conjointe sur la croissance de l'emploi et des services en Allemagne, en Grèce et au Royaume-Uni, coordonnée par l'Institute of Employment Research, Warwick, document préparé par Robert Lindley

2. *A comparison of the labour market structure by qualification between Ireland and The Netherlands*, étude comparative de la structure du marché de l'emploi par qualification en Irlande et aux Pays-Bas, coordonnée par le Researchcentrum vor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht, document préparé par Hans Heijke

3. *Methodologies for forecasting the evolution of employment and qualification needs at sector level*, étude sur les méthodologies des prévisions sectorielles dans l'évolution de l'emploi et des besoins de qualifications, coordonnée par la Fondation CIREM (Centre des initiatives européennes et de la recherche dans les pays méditerranéens), Barcelone, document préparé par Oriol Homs

4. *The impact of studies on trends in occupations and qualifications on vocational education and training in some Member States*, analyse de l'impact des études concernant les tendances dans les professions et les qualifications sur la formation et l'enseignement professionnels dans certains États membres (Danemark, Allemagne et Pays-Bas), coordonnée par le Dansk Teknologisk Institut, Copenhague, document préparé par Kej Olesen

5. *New intermediate technical commercial skills*, étude conjointe sur les nouvelles compétences technico-commerciales en France, en Écosse et au Portugal, coordonnée par l'Institut de recherche sur l'économie de l'éducation, CNRS, Dijon, document préparé par Jean-Jacques Paul

6. *A Utilisation of new information and communication technologies and their effects on new forms of employment and qualifications*, étude sur l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication et leurs conséquences sur les nouvelles formes d'emploi et de qualifications en France, au Royaume-Uni et au Luxembourg, coordonnée par l'INFPC, Luxembourg

7. *New occupational profiles and their implementation in a given region*, étude conjointe sur les nouveaux profils professionnels et leur application dans une région donnée, portant sur l'Italie et l'Autriche, coordonnée par l'ISFOL, Rome, document préparé par Jean Tagliaferri

8. *The sector level approach, a tool for analysing training and skill needs*, études portant sur l'approche sectorielle en tant qu'outil d'analyse des besoins de formation et de compétences dans les secteurs de la santé et de l'imprimerie dans certains États membres, ainsi qu'en Lettonie.