

COLLOQUE de la CESI à Malmö, 29-30 octobre 2009

Ce séminaire “**La fonction publique en Europe face au défi de la mondialisation et de l’intégration européenne, le rôle de l’apprentissage tout au long de la vie**”, clôturera un cycle de séminaires organisés par l’Académie Europe de la CESI.

Le concept d’apprentissage tout au long de la vie (long life learning en anglais) correspond à la stratégie européenne de promouvoir la formation continue des adultes, ce qui appelle donc à une révision de son système éducatif. L’Europe doit être plus compétitive.

Dans son mémorandum, la Commission européenne déclare que chaque individu doit se voir garantir un accès permanent à l’apprentissage et participer ainsi à la société de la connaissance.

Le Sommet de Lisbonne a défini les compétences de base dans le domaine des technologies, des langues étrangères, de la culture technologique, de l’esprit d’entreprise, et de la détresse sociale. Ce concept « apprendre à apprendre » favorise l’adaptation aux changements et pose de nouveaux défis tels que favoriser l’emploi et l’adaptation de la main d’œuvre.

La crise économique et financière actuelle rend l’avenir imprévisible et exige, d’une part, des mesures qui augmenteront le capital humain dans le secteur public et privé et, d’autre part, un enseignement adapté aux exigences actuelles.

Cet investissement en capital humain doit permettre la réintégration sur le marché des travailleurs ayant perdu leur emploi. Les personnes les moins qualifiées sont les plus vulnérables sur le marché de l’emploi. Une société sans formation est une société qui échoue.

Dans l’Europe des 25, entre 2006 et 2020, le pourcentage des emplois requérant un niveau d’études élevé devrait augmenter, à l’inverse des emplois peu qualifiés.

On voit donc la nécessité de la mise en place de politiques en matière d’éducation, de formation et d’emploi offrant de réelles opportunités d’apprentissage à une main d’œuvre qui doit s’adapter aux évolutions économiques.

Voyons à présent l’avis des personnes intervenues à ce sujet et servant cette cause :

- **John Hansen**, notre hôte danois, nous relate sa propre expérience, où le marché du travail est flexible et connaît une grande rotation, sans crainte de la mobilité. Cette situation demande au travailleur de faire évoluer ses connaissances et compétences, afin de rester “vivant” professionnellement. (Un danois a en moyenne huit emplois sur sa carrière.) Son syndicat encourage la formation de ses affiliés et un faible taux de chômage en atteste les bons résultats. Nous devons définir un modèle d’apprentissage tout au long de la vie pour apporter de meilleures conditions de travail et salariales à nos affiliés. Un débat libre fait surgir de fortes divergences en Europe : au nord, on prône le changement d’emploi ; au sud, on vise plutôt à la stabilité de l’emploi ;
- Mme **Marga Pröhl**, Directrice générale de l’IEAP Maastricht, nous parle du changement démographique dans la fonction publique autrichienne et de ses conséquences ces quelques dernières années. Il est nécessaire d’incorporer et de développer davantage de compétences. Un fonctionnaire doit pouvoir à plus de tâches. Elle évoque l’apparition de nouveaux postes et la disparition d’autres et souligne que l’apprentissage tout au long de la vie dans une société moderne rend plus compétitif tant dans le secteur public que dans le secteur privé, où les exigences sont plus



grandes. L'employeur doit motiver le travailleur en lui expliquant le pourquoi de la formation et ainsi l'intégrer dans la stratégie d'entreprise ;

- **Charles Bonissol**, Vice Président de la CESI Académie Europe, nous parle de l'évolution de l'apprentissage dans la Fonction Publique. Il définit les contrats par objectifs, les nouvelles exigences pour les futurs fonctionnaires, les processus d'évaluation de la qualité du travail, le droit à la formation annuelle et l'impact de ses mesures sur les carrières.

L'après-midi, une table ronde relative au rôle que doivent jouer les interlocuteurs sociaux dans l'apprentissage tout au long de la vie est organisée. Il est demandé aux syndicats d'avoir une vision large du concept d'apprentissage et de tout mettre en œuvre pour que la formation soit considérée comme une priorité au niveau national et européen sans que le seul objectif soit l'augmentation salariale. Il s'agit d'intégrer des programmes de formation réellement avantageux pour les travailleurs dans la négociation collective.

Les points de vue divergent, mais chacun s'accorde à dire que la formation est un droit et un devoir pour les travailleurs, utile dans le cadre de sa fonction.

Les agents sociaux jouent un rôle très important car ils sont les garants de la formation continue au travers de la négociation collective et du dialogue social. Afin de s'inscrire dans la réalité quotidienne des travailleurs, ce processus de formation requiert la volonté de l'employeur et de l'employé ; Il implique des ressources financières, la participation des syndicats et des administrations ou de l'entreprise.

Jacob Bøtter, co-fondateur de Wemind, a présenté un exposé très détaillé des nouveaux moyens de communication, leur utilisation, leur valeur et leur influence controversée dans la société. Les réseaux sociaux représentent de précieuses ressources pour les organisations, lesquelles ne doivent pas hésiter à y avoir recours. Selon lui, l'intelligence collective que nous offre le réseau vaut mieux que l'intelligence individuelle.

Quant à **Oleg Curbatov**, Maître de conférences de l'Université Paris XIII, il met l'accent sur le cadre de travail du chercheur enseignant et cite plusieurs exemples de coopération réussie entre universités et entreprises (ex. : les aéroports français).

Le savoir est à la base de la formation universitaire et est essentiel pour accéder à un emploi, mais la réalité économique du marché de l'emploi fait qu'un ensemble d'aptitudes manquent et devront être acquises en coopération avec le secteur privé.

La seconde journée de travail fut consacrée aux cas nationaux.

Per Rasmussen, approfondit le modèle danois. De son expérience en tant que gestionnaire des ressources humaines dans le secteur privé, il ressort la nécessité de s'adapter aux changements et aux employés de faire preuve de plus de flexibilité s'ils souhaitent garder leur emploi. Les entreprises, quant à elles, doivent être plus innovantes.

Le modèle du marché du travail danois est basé sur la flexibilité et sur des politiques actives qui font la part belle à l'apprentissage tout au long de la vie. Selon lui, les prérequis au bon fonctionnement de ce modèle sont : une bonne capacité d'adaptation des PME dans le but d'être plus compétitives, des licenciements et une embauche facilités, une protection des employés et des salaires et la participation des interlocuteurs sociaux à la définition des politiques.

Ensuite, **Professeur Danny Saunders**, Directeur de l'Institut pour l'apprentissage tout au long de la vie, Université de Glamorgan (G-B), nous présente une perspective galloise d'apprentissage et nous met en



Colloque Académie Europe de la CESI
Octobre 2009 - Malmö

« La fonction publique en Europe face au défi de la mondialisation
et de l'intégration européenne, le rôle de l'apprentissage tout au long de la vie »

-- 2 --



situation sur l'arbre de la connaissance. Il nous présente trois étapes dans l'apprentissage tout au long de la vie: l'école, la vie professionnelle, et la retraite.

Des programmes de soutien aux élèves en difficultés d'intégration à l'école et une analyse des besoins en formation dans le secteur public et privé sont prévus. Un contrat social est passé entre les interlocuteurs sociaux qui se concentrent autour des personnes sans emploi et des jeunes présentant des difficultés d'intégration.

En conclusion, il insiste sur la nécessité de créer un organe consultatif chargé de l'apprentissage tout au long de la vie, et sur l'importance du tutorat dans le processus d'apprentissage.

Dr Eva Perger, ECOSTAT (Hongrie), nous présente le modèle appliqué dans les services publics hongrois et nous introduit à la législation qui prévoit l'obligation pour les fonctionnaires de suivre une formation continue avec garantie de financement dans le nouveau cadre de l'évaluation annuelle de la motivation. Les compétences à améliorer sont alors identifiées, et les bons résultats obtenus par le programme national de formation mis en exergue, sans oublier les problèmes pratiques qui peuvent se présenter : équilibre vie professionnelle/vie privée.

Mireille Gillebeert du VDAB (Bruxelles) nous parle du développement personnel dans un cadre plus large que celui d'apprentissage tout au long de la vie. Elle introduit ainsi la situation belge, et plus particulièrement flamande. Elle estime que le concept d'apprentissage tout au long de la vie n'est pas correctement appliqué et pose la question de savoir si les jeunes ont les compétences requises pour entrer sur le marché de l'emploi. Elle pointe du doigt le fossé séparant les jeunes qualifiés des jeunes sans qualifications et évoque le manque de motivation de certaines branches de la population face aux programmes de formation, ainsi que l'absence de reconnaissance des connaissances acquises.

Elle estime qu'il faut mettre en place un nouveau système tenant compte des besoins des travailleurs, et en particulier des plus jeunes. La société basée sur la connaissance doit tenir compte des priorités à chaque étape de la vie et reconnaître les capacités des individus, peu importe comment ces compétences ont été acquises.

Il s'agit d'identifier les facteurs de succès : mettre en place un système de compétences au travers d'alliances publiques privées avec les professionnels.

Finalement, **André Friden**, Président de l'Union Douanière luxembourgeoise (LDG), nous parle des douanes luxembourgeoises qui ont dû développer de nouvelles fonctions et compétences professionnelles suite à la disparition des contrôles aux frontières et les pertes d'emplois occasionnées. Cela a représenté une rupture du modèle de travail traditionnel dans ce secteur.

Le thème abordé ne fait pas l'unanimité générant la controverse, comme nous avons pu nous en rendre compte au fil des exposés. Néanmoins, et après avoir analysé la situation et les moyens mis en œuvre dans certains pays, chacun reconnaît que les exigences du contexte économique et financier actuel prouvent que l'apprentissage tout au long de la vie doit faire partie intégrante du développement de la personne dans toute sa dimension, en tant que travailleur et en tant que citoyen. C'est bien plus qu'une simple deuxième opportunité d'instruction pour les adultes.

« Lorsque tu planifies une année, sème, lorsque tu planifies une décennie, plante des arbres, et lorsque tu planifies toute une vie, forme et éduque les gens ». Penseur chinois du 3^{ème} siècle

Mes remerciements vont à l'Académie Europe de la CESI et en particulier à Julio SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Vice Président de la CESI-Académie Europe

