



**Conseil de l'Éducation  
et de la Formation**

## **Éducation, formation et « employabilité »**

### **Dossier d'instruction**

**Ce Dossier d'instruction documente le thème abordé le plus largement possible.**

**Ce document est publié sous la responsabilité de la présidence du CEF.**

**Les opinions exprimées et arguments développés ici ne reflètent pas nécessairement les positions officielles du Conseil. Le Conseil a pris avis en la matière le 22 juin 2012. (Avis n°117)**

**Dossier réalisé en équipe avec les chargés de mission du CEF : Jean-Pierre Malarme.  
Il a été suivi et débattu en Chambre de la Formation.**



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES

# Table des matières

<b>1. Préambule</b>	<b>5</b>
<b>2. Evolution du concept</b>	<b>6</b>
<b>3. L'employabilité dans les Avis du CEF</b>	<b>11</b>
<b>4. Projet de critère de référence européen de contribution de l'éducation et de la formation à l'employabilité</b>	<b>21</b>
4.1. Contexte	21
4.2. Etude préparatoire	21
4.3. Proposition de critère de référence	29
<b>5. Synthèse des discussions en Chambre de la Formation</b>	<b>34</b>
<b>6. Pistes de réflexion</b>	<b>35</b>
<b>7. Annexe : Conclusions du Conseil sur l'employabilité des diplômés des systèmes d'éducation et de formation</b>	<b>36</b>



## 1. Préambule

Le vocable « employabilité » est connoté idéologiquement. La tentation est forte, pour certains, de rejeter son usage.

Mais force est de constater que le terme s'est installé dans le vocabulaire courant des textes européens et qu'il s'est propagé dans l'usage des documents nationaux traitant de politique de l'emploi, de gestion des ressources humaines mais aussi d'éducation et de formation. Le CEF lui-même l'a utilisé dans nombre d'Avis antérieurs.

L'employabilité est aujourd'hui l'objet d'un critère de référence européen concernant l'employabilité des jeunes diplômés des systèmes d'éducation et de formation. Les Etats membres seront donc amenés à rapporter en référence à ce critère.

C'est pourquoi le CEF juge utile de circonscrire ce concept qui s'est imposé dans les faits en abordant les différentes acceptions et en les plaçant dans un contexte plus large. Cette approche critique vise à clarifier son usage en conformité avec les principes émanant des Avis du CEF.

## 2. Evolution du concept

Si le terme est apparu dans le langage européen en 1996 et si la Commission européenne en a fait un des axes prioritaires de sa stratégie pour l'emploi au sommet extraordinaire sur l'emploi de Luxembourg en novembre 1997<sup>1</sup>, il est utilisé dans le monde anglo-saxon depuis le début du 20<sup>ème</sup> siècle.

En 1999, Bernard Gazier<sup>2</sup> distingue trois phases de développement du concept :



1. Dans les sociétés anglo-saxonnes jusque dans les années 1940, le concept permet de distinguer les individus aptes à l'emploi, les *employables*, auxquels un emploi stable peut alors être proposé, des autres, les *inemployables*, relevant de la charité et de l'aide sociale. Bernard Gazier parle d'*employabilité dichotomique*, concept statique qui se situe au niveau global du marché du travail.

<sup>1</sup> Depuis 1997, le « processus de Luxembourg » exige de chaque Etat membre de la C.E. qu'il soumette un « Plan national pour l'emploi » indiquant les mesures de lutte prévues contre le chômage et l'exclusion sociale. Les lignes directrices pour l'emploi sont divisées en quatre « piliers » : l'employabilité, la promotion de l'entrepreneuriat, l'adaptabilité des entreprises et des employés, l'égalité des chances entre hommes et femmes.

<sup>2</sup> Gazier B. 1999. « Assurance chômage, employabilité et marchés transitionnels du travail », Cahiers de la Maison des Sciences Economiques n°9903, Paris

2. La seconde phase consiste en un affinement du concept. Ceci se marque

- ▶ aux Etats-Unis, dès les années 1950, par une segmentation du public correspondant à une véritable catégorisation médico-sociale ;
- ▶ en France, à partir des années 1960, à une segmentation basée sur les flux statistiques résultant d'une approche globale et empirique du marché de l'emploi en vue d'une gestion planifiée de ce dernier. (*employabilité de flux*)



3. A partir des années 1980, une approche dynamique et interactive se développe. Cette approche prend en compte tant les dimensions individuelles que collectives du concept. Il en ressort

- ▶ une *employabilité performance attendue sur le marché du travail*, qui renvoie à la capacité à extraire un revenu sur le marché du travail pour une période donnée ;



- une **employabilité initiative** qui cherche à matérialiser la capacité individuelle à vendre sur le marché du travail des qualifications évolutives et cumulatives. Sont alors mis en avant la créativité et la responsabilité individuelle ainsi que la capacité à construire et à mobiliser des réseaux sociaux.

Afin de bien mettre en évidence les différentes dimensions du concept, de nombreux auteurs adoptent une définition intégrant des éléments individuels et organisationnels, internes et externes<sup>3</sup> : *l'employabilité est l'ensemble des compétences et des conditions de gestion des ressources humaines nécessaires et suffisantes pour permettre au salarié de retrouver à tout moment un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions raisonnables.*

Suite aux dernières évolutions du concept, le concept d'**employabilité interactive**<sup>4</sup>, qui cherche à

<sup>3</sup> Finot A. 2000. Développer l'employabilité, Insep Consulting Éditions, Paris et Hategekimana R. et A. Roger. 2002. « Encourager les salariés à développer leur employabilité : une réponse à des préoccupations stratégiques des entreprises », Actes du XIIIème congrès de l'AGRH.

<sup>4</sup> B. Gazier a participé au colloque **Les transitions des jeunes école-vie active** organisé, dans le cadre de la présidence belge de l'U.E., par la CCFEE (Commission consultative Emploi-Formation-Enseignement auprès de la COCOF) les 29 et 30 novembre 2010. Il y a mis l'accent sur la notion d'employabilité : « *L'employabilité est un terme très polémique qui suscite beaucoup de conflits. J'ai personnellement identifié sept définitions de l'employabilité, qui ont pour la plupart une centaine d'années. J'en retiens deux. La première est en rapport avec la performance d'une personne sur le marché de l'emploi, telle qu'on peut l'anticiper. Il s'agit de la probabilité que cette personne a de trouver un emploi, pour un certain temps, pour un certain salaire. La deuxième définition, quant à elle, consiste en la capacité d'un individu à obtenir un emploi étant donné l'interaction entre ses caractéristiques personnelles et le marché de l'emploi.* ». Il distingue l'« access-employability » (capacité à obtenir ou à garder un travail) et la « performance-employability » (la capacité, pour une personne à améliorer ces compétences). Deux notions qui ne sont pas incompatibles mais qui peuvent

articuler explicitement les capacités individuelles dynamiques à l'environnement avec lequel elles sont en interaction, s'est développé. Il répond à une définition antérieure du bureau du travail canadien : *capacité relative que possède un individu à obtenir un emploi satisfaisant compte tenu de l'interaction entre ses propres caractéristiques personnelles et le marché du travail*<sup>5</sup>. L'employabilité collective, dépendante de l'entreprise, du groupe de travail et de l'économie en général, doit interagir et s'articuler aux éléments individuels d'employabilité.

Cette approche générale s'applique à toute la population active, en emploi ou non, de manière systémique en incluant tant des références propres à l'individu que propres à l'employeur ainsi qu'au marché du travail. Cette approche systémique caractérise une employabilité de nature dynamique, processus continu et interactif d'adaptation au marché du travail.

Les dernières approches du concept, qui s'étaient initialement principalement développé dans le cadre de la gestion du marché de l'emploi, ont induit son irruption dans le domaine de la gestion des ressources humaines, ce qui en a provoqué de nouvelles évolutions.

---

*poser question. « A l'heure actuelle, il y a une tendance à dire commencez par mettre les gens à l'emploi et puis on les formera. Or il y a des gens qui n'ont pas accès à ces boulots leur permettant par après de se former, d'avoir accès à la « performance-employability »... B. Gazier souligne également les dimensions individuelles et collectives de la notion : l'employabilité individuelle, dépendant des caractéristiques de la personne et de sa motivation, et l'employabilité collective, construite au sein des entreprises et des réseaux au travers ti d'un panel de droits et d'obligations.*

(Extrait du compte-rendu du colloque, CCFEE)

<sup>5</sup> Canadian Labor Force Development Board, 1994

Estelle Mercier<sup>6</sup> propose un positionnement des différents concepts d'employabilité selon deux axes :

- ▶ un axe marché interne – marché externe ;
- ▶ un axe mobilisation des ressources collectives – mobilisation des ressources individuelles.

A la droite du schéma se retrouvent

- ▶ l'**employabilité dichotomique et de flux**, correspondant aux étapes successives d'une approche collective de gestion du marché du travail
- ▶ et l'**employabilité initiative** qui se réfère à une responsabilisation individuelle du travailleur face à sa possibilité d'insertion.

Ces deux approches illustrent une tension entre une sécurité totale de type Etat Providence où le collectif assure soit l'emploi, soit les revenus de remplacements et une approche ultralibérale où la responsabilité repose sur le seul individu.

Le concept d'**employabilité interactive** qui articule responsabilité collective et individuelle répond à l'évolution actuelle de la société vers l'*Etat social actif*.

Dans la partie gauche du schéma, la même tension se retrouve au niveau de l'entreprise entre les concepts



- ▶ d'**employabilité mobilité** correspondant à une relation classique entre employé et employeur où l'employeur, en échange du travail du salarié, lui assure une stabilité

d'emploi ainsi qu'une possibilité de progression de carrière interne

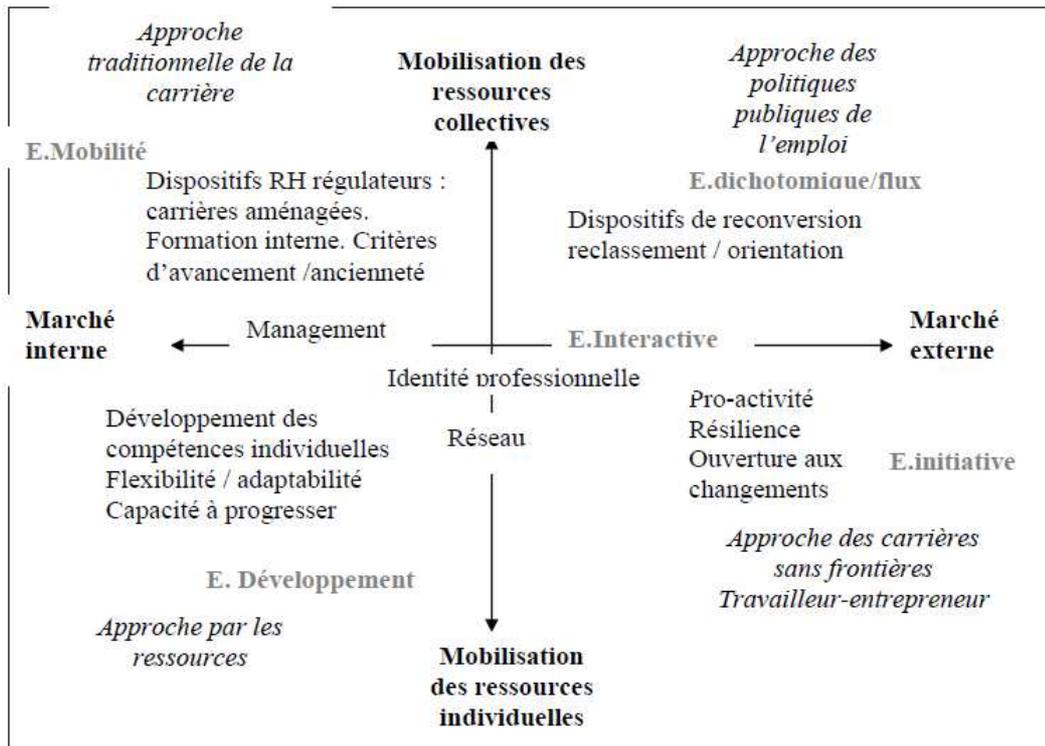
- ▶ et d'**employabilité développement** qui impose au salarié non seulement une mise à jour continue de ses compétences techniques mais aussi un développement de compétences non techniques (créativité, responsabilité individuelle, capacité à construire et à mobiliser des réseaux sociaux...) qui sont indispensables au maintien de l'emploi tant en interne qu'en externe.



Cette tension correspond du glissement du binôme « emploi-qualification » vers le binôme « employabilité-compétences », soit d'une qualification permettant l'emploi et une évolution de carrière vers des compétences, techniques et non techniques, permettant à l'individu de trouver et de maintenir son emploi dans un contexte de flexibilité et d'insécurité.

Entre ces deux pôles se situe ce qu'Estelle Mercier qualifie de **rhétorique managériale** qui consiste en un nouveau type de contrat entre employé et employeur : en échange du travail du salarié, l'employeur ne garantit plus la stabilité de l'emploi ou la possibilité de carrière en interne mais lui permet de développer ses compétences personnelles, tant techniques que non techniques, pour pouvoir s'adapter dans un contexte d'insécurité et de flexibilité, même si les compétences acquises doivent éventuellement permettre à l'employé de quitter l'entreprise en les utilisant pour poursuivre sa carrière à l'extérieur. Cette approche peut être mise en parallèle avec la notion d'*entreprise apprenante*.

<sup>6</sup> Mercier E Développer l'employabilité des salariés : rhétorique managériale ou réalité des pratiques Université Nancy 2 CEREFIGE Cahier de Recherche n°2011-06



Le droit individuel à la formation<sup>7</sup> français apporte une réponse collective à cette recherche d'équilibre.

Dans la pratique, de nombreux auteurs dont Estelle Mercier soulignent que ce modèle s'applique peu. La formation en entreprise reste peu développée et continue à viser des compétences strictement

techniques directement utiles à l'entreprise sans chercher le développement personnel du travailleur. Par contre insécurité et exigence de flexibilité se développent.

Il est important de souligner le parallèle entre les notions d'Etat social actif et de management par développement de l'employabilité. Toutes deux conditionnent l'apport collectif (de l'Etat ou de l'entreprise) à l'activation du citoyen/travailleur qui est appelé à être entrepreneur de son propre parcours, y compris du développement de ses compétences.

<sup>7</sup> Possibilité pour tout travailleur de se former 20h par an avec un financement mutualisé sur base de la part de masse salariale attribuée à la formation (1,9% de la masse salariale). Cette possibilité issue d'un accord interprofessionnel a été fixée dans la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et étendue en 2007 au secteur public.

**Conclusion :**

L'évolution de la société de l'Etat Providence vers l'Etat social actif ainsi que des relations de travail du binôme « emploi-qualification » vers le binôme « compétences-employabilité » est devenue un fait.

Face à ce changement de paradigme, la question qui se pose à propos de l'employabilité concerne l'équilibre entre responsabilité collective et individuelle, tant au niveau de la société qu'au niveau de l'entreprise.

Le développement de l'employabilité suppose le développement des compétences des citoyens. Ceci implique donc directement l'éducation et la formation et induit les questions suivantes : quelle responsabilité des pouvoirs publics en matière d'éducation et de formation en vue du développement de l'employabilité du citoyen ? Quelle responsabilité des entreprises en matière de formation professionnelle des travailleurs, tant pour le développement de compétences techniques que non techniques ?



### 3. L'employabilité dans les Avis du CEF

Le terme **employabilité** apparaît dans les Avis du CEF à partir de mars 1999. Il est utilisé dans 10 Avis et un projet d'Avis depuis cette date.

Le premier Avis où le terme est repris est l'Avis n°64 *Les objectifs de la formation professionnelle continue* du 5 mars 1999.

Cet Avis évoque les tendances de l'évolution de la place et du rôle de la formation professionnelle continue en rapport avec l'évolution du marché du travail :

#### **Les tendances lourdes d'une évolution**

[...]

#### **Le droit individuel à la formation en recul**

*La F.P.C. n'échappe pas à l'accroissement général des contraintes économiques et à la nécessité d'une rigueur financière. Si tous les secteurs ou domaines ne sont pas marqués par la régression budgétaire, tous sont confrontés à une interrogation permanente sur les coûts, l'opportunité, l'efficacité soit à des préoccupations croissantes d'optimisation des processus de formation eux-mêmes ou encore de légitimation des finalités des opérateurs.*

*Le droit individuel à la formation tend à se réduire sous l'impulsion de logiques plus globales, comme les demandes d'entreprises ou de secteurs, pour adapter la main-d'œuvre à de nouvelles exigences de marché ou de technologie, dans le cadre de budgets limités alors que paradoxalement l'individualisation des formations augmente.*

*L'initiative individuelle se réduit face aux impératifs externes. L'individu chômeur est soumis à la pression des pouvoirs publics pour entrer dans des formations pour augmenter son **employabilité** potentielle; tandis que l'individu travailleur est inscrit dans des programmes de formation de plus en plus déterminés par le monde de l'entreprise.*

[...]

#### **Une main d'œuvre à triple dimension.**

*L'évolution du marché du travail a modifié le rapport emploi-formation; on trouve aujourd'hui 3 types de rationalité dans l'approche des besoins et des réponses de formation:*

- ▶ *le public exclu durablement du marché du travail pour lequel on essaiera de rencontrer les besoins en termes de socialisation, de formation générale de base et qu'on essaiera de conduire au seuil d'**employabilité** par l'immersion dans le milieu de travail, des situations de travail adapté, des formations préprofessionnelles.*
- ▶ *le public travailleur, dont l'emploi n'est plus garanti à vie, mais qui reste dans un marché structuré, avec des codes de mobilité qui intègrent l'ancienneté et l'aptitude. La FPC visera donc essentiellement l'adaptation permanente aux exigences du marché. La problématique d'une nouvelle hiérarchie organisationnelle ou salariale liée aux compétences n'est toutefois pas clairement posée.*
- ▶ *et enfin, un dernier type, qu'on qualifiera de travailleur précaire, qui oscille en permanence entre emploi et chômage, soumis à des rationalités externes où c'est l'emploi lui-même, et non les caractéristiques individuelles des travailleurs qui domine. Pour ceux-là, la détermination ou la construction d'un projet professionnel et son aboutissement par la formation semblent difficiles en raison d'une gestion du temps chaotique mais aussi en l'absence d'un fil conducteur donné par l'emploi.*

Les tendances relevées à l'époque correspondent bien à l'évolution actuelle du glissement de la relation « emploi qualification » vers la relation « employabilité compétences », avec un glissement du droit à la formation vers une obligation plus ou

moins explicite de formation reposant principalement sur l'individu.

Dans les enjeux et stratégies à développer face à ces tendances, l'Avis du CEF insiste sur l'importance du dialogue social pour l'organisation de la formation professionnelle continue :

**Enjeux et stratégies**

[...]

**Refaire de la F.P.C. un enjeu de dialogue social**

[...]

*Même si le droit à la formation ne fait pas l'objet de conventions, de nombreuses conventions collectives contribuent déjà à améliorer l'accès à la F.P.C. Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle porteur dans l'organisation de la formation continue; un dialogue social : entreprise - secteur professionnel - opérateurs publics agréés d'éducation doit être valorisé afin d'intégrer les politiques de formation dans les politiques d'emploi. On veillera toutefois à ne pas s'enfermer dans des logiques strictement sectorielles. Le dialogue social doit comporter une dimension interprofessionnelle forte.*

*Sur un plan externe au processus de formation, des conventions collectives devraient viser non seulement les travailleurs ayant des contrats de travail réguliers mais aussi le nombre croissant de "contrats atypiques". Alain d'Irbane montre que la multiplication des contrats de ce type, utilisés systématiquement comme moyen d'embauche, finit par fragiliser les conditions d'accumulation de compétences nécessaires aux entreprises et réduit d'autant l'**employabilité** des personnes.*

[...]

**Redonner du sens à l'entreprise apprenante**

[...]

*Dans l'entreprise apprenante, chacun doit disposer de temps pour développer sa propre "**employabilité**". Chacun est "locataire" de son propre emploi mais "propriétaire" de son capital-*

*compétences et responsable de son propre développement. L'entreprise apprenante est donc plus un état d'esprit qu'une structure de FPC.*

*Dès lors que l'entreprise ne peut plus garantir l'emploi à vie, le maintien de l'**employabilité** constitue pour elle l'opportunité d'un nouveau contrat moral avec les travailleurs afin qu'ils se réapproprient une identité professionnelle tout en prenant du recul avec leur statut dans l'entreprise."*

La notion d'entreprise apprenante correspond au modèle idéalisé des nouvelles relations de travail correspondant à la nouvelle rhétorique managériale de développement de l'employabilité.

Le terme employabilité est cité uniquement dans la bibliographie de l'Avis n°75 *La formation des formateurs d'adultes en formation professionnelle continue* du 27 avril 2001 à propos d'un document émanant du Service de la Jeunesse de la Communauté française de Belgique, *Table ronde, Jeunes et Employabilité*, 16 septembre 1999. Cette référence montre que l'usage du terme s'étend dès 1999 à différents secteurs de la société.

Dans l'Avis n°78 *Orientation et information sur les études, les formations et les métiers* du 21 juin 2002, le CEF met en garde par rapport à une approche de l'orientation lui donnant un enjeu uniquement d'ordre économique :

**L'enjeu économique**

*Dans une société d'économie libérale, de libre échange, les tentations sont fortes pour donner à l'orientation un enjeu économique privilégiant l'employabilité, la flexibilité, la productivité, la compétitivité, l'adéquation des formations. D'autres finalités existent. Elles sont l'accompagnement en cours de scolarité et d'études, l'insertion sociale et professionnelle, la lutte contre le chômage, le développement de carrière, la formation professionnelle continue.*

Dans une annexe, l'Avis propose un long commentaire concernant l'employabilité :

*Concept d'origine américaine remontant aux années 1950 et traduction littérale du terme*

« employability », « employabilité » désignait alors l'aptitude à travailler, appréciée par le résultat synthétique de tests fonctionnels surtout appliqués à des personnes appartenant à des groupes sociaux défavorisés.

Le terme est apparu dans le langage européen en 1996. La Commission européenne en a fait un des axes prioritaires de sa stratégie pour l'emploi et le sommet extraordinaire sur l'emploi de Luxembourg en novembre 1997 l'a consacré comme la première ligne directrice.

Le terme suscite une méfiance chez ceux qui y voient une menace de division des travailleurs, en même temps qu'un concept générateur d'exclusion. Il renvoie, en effet, au clivage, au sein de la population en âge de travailler, entre ceux qui seraient considérés comme employables et les autres, qui seraient supposés « inemployables ».

Aujourd'hui aux Etats-Unis, en référence au modèle de développement de la Silicon Valley en Californie, « l'employabilité » souligne l'idée que les entreprises et les qualifications étant de plus en plus volatiles, la véritable sécurité viendrait du fait d'être employable, c'est-à-dire de posséder des compétences recherchées et d'être à même de saisir les opportunités d'emploi appropriées pour les mettre en œuvre<sup>8</sup>.

L'employabilité serait donc l'ensemble des préalables qu'une personne devrait posséder à un niveau minimal afin de chercher, de trouver et de conserver un emploi (Bolton, 1981).

<sup>8</sup> Yves CHASSART & Monique TESSIER, *L'employabilité, un concept qui révèle un changement de la nature du chômage*, La lettre du Groupe Bernard Brunhes, n°39 – octobre 1998.

*Il est question de connaissances, d'habileté et d'attitudes classées par rapport à 4 dimensions<sup>9</sup> :*

*les préalables généraux, les préalables spécifiques à un secteur d'emploi concerné, les habiletés de recherche d'emploi et l'adaptation au travail. Ces préalables constituent également les compétences que les employeurs recherchent chez leurs nouvelles recrues et qu'ils développent au moyen de*

<sup>9</sup> Alain DUBOIS, *Une vision générale du développement des pré-requis à l'intégration au travail*, in *Propos de réadaptation*, vol.9, n°4, juin 1991, p.19-22 (consulté sur <http://www.noemed.univ-rennes1.fr/sisrai/art/employ.html>, le 28-03-01).

- *Préalables généraux : caractéristiques essentielles à posséder avant d'entreprendre des démarches d'intégration au travail : santé physique et mentale, autonomie sociale, mais aussi projet professionnel réaliste et réalisable, une certaine connaissance de soi, de la réalité sociale et également du marché du travail.*

- *Préalables liés à un secteur d'emploi : formation générale, formation professionnelle, expérience de travail permettant de répondre aux exigences d'un emploi. D'autres facteurs comme la polyvalence face aux tâches à accomplir, la possibilité de reconnaître et de transférer ses acquis antérieurs et la congruence entre la personnalité, les tâches ainsi que les responsabilités en font également partie.*

- *Habilité de recherche d'emploi : cette catégorie va de la clarté du projet professionnel aux ressources affectives nécessaires pour effectuer les démarches vers l'emploi, en passant par la maîtrise de techniques à utiliser pour chercher activement cet emploi.*

- *Adaptation au travail : ensemble de qualités et de compétences, principalement interpersonnelles permettant à l'individu d'interagir adéquatement avec son milieu de travail et d'assumer ainsi son rôle de travailleur. Exemples d'éléments concernés : ponctualité, assiduité, communication (avec les pairs, les clients, les dirigeants), interaction avec les normes implicites et explicites du milieu. De nombreux sites sur l'Internet témoignent de l'impact important du concept d'employabilité au Canada. Les définitions qui suivent sont un exemple représentatif de ce qu'on en dit en préalable des programmes de développement de l'employabilité qui y fleurissent.*

programmes de formation à l'intention de leurs employés.

Deux réalités bien distinctes surgissent. La première se fonde sur l'utilisation de critères rationnels pour caractériser un individu par rapport à un profil d'emploi, de métier ou de fonction : l'individu a ou non le profil qui convient, ou, moyennant telle actualisation de ses savoir-faire, il aura le profil qui convient. La seconde prend en compte les critères rationnels ou non, implicites ou non, auxquels se réfèrent les employeurs pour accepter ou refuser un demandeur d'emploi.

Dans la première logique, plus l'écart est réduit entre le profil de l'individu et le profil du poste et plus on a de chance d'être embauché. La seconde logique atténue considérablement cette loi de probabilité.

Au niveau des universités, il est fait le même constat. La diversification des fonctions et leur complexification transforment les exigences des entreprises en recherche de candidats présentant des compétences multiples plutôt qu'un titre universitaire précis. Le marché du travail recherche des personnalités forgées, non seulement par les études, mais encore par des expériences personnelles, des réalisations étudiantes, des stages, des séjours à l'étranger, le développement d'intérêts personnels. Au-delà du diplôme, c'est la personnalité du candidat qui sera prise en compte au moment de l'embauche<sup>10</sup>.

Le concept d'employabilité a resurgi dans un contexte économique caractérisé par l'accélération du progrès technique dans les entreprises, par l'intensification de la concurrence sur le marché mondial et en conséquence par une plus grande flexibilité des organisations et du travail lui-même. Fini le temps des carrières continues, des qualifications acquises une fois pour toutes.

Le renvoi à l'individu de la responsabilité de son emploi est interpellant. Celui-ci devrait en effet pour pouvoir évoluer et se repositionner pendant toute une carrière professionnelle promouvoir une attitude constante de veille pour adapter ses compétences au fil de son existence. Pour rester employable, chaque travailleur doit-il impérativement devenir plus flexible et accepter d'accroître et de mettre à jour ses qualifications afin de répondre aux exigences de la nouvelle organisation du travail ? Il conviendrait aussi pour les employeurs d'accroître leur rôle social en garantissant à la fois l'emploi et l'employabilité, c'est-à-dire de permettre à quelqu'un d'acquérir et de développer des compétences qui le rendent employable toute sa vie active<sup>11</sup>.

En conclusion, le CEF propose deux définitions à propos de l'employabilité.

- ▶ L'employabilité est le processus d'acquisition et de maintien de l'ensemble des savoirs, des savoir-faire et savoir-être en regard de l'évolution des exigences du marché du travail. Ce processus concerne tant l'enseignement et la formation initiale que la formation professionnelle continue des travailleurs et des demandeurs d'emploi.

Ce concept, notamment issu de la modification de l'organisation du travail, s'applique tant dans le champ de l'individu que de l'employeur et de la société plus globalement ; il bouscule la relation traditionnelle entre les personnes et le droit au travail, en y intégrant un nécessaire droit à la formation continue tout au long de la vie.

- ▶ L'employabilité d'une personne se définit comme l'ensemble des compétences qu'elle développe pour pouvoir efficacement

---

<sup>10</sup> Chantal WOUTERS, Un devoir de service à l'étudiant, UCL-CID

---

<sup>11</sup> extraits de Gérard VALENDUC & Patricia VENDRAMIN, les tendances structurantes dans l'évolution des métiers administratifs, FTU, Etude réalisée pour Bruxelles-Formation avec le soutien du FSE.

chercher, trouver et conserver un emploi donné.

Elle comprend :

- ▶ des caractéristiques personnelles nécessaires à toute intégration au travail : santé physique et mentale, autonomie sociale, projet de vie réfléchi, connaissance de soi, de la réalité sociale et du marché du travail ;
- ▶ des compétences liées à un secteur d'emploi : formation générale, formation professionnelle, expérience de travail permettant de répondre aux exigences d'un emploi, polyvalence face aux tâches à accomplir, capacité de transfert de ses acquis antérieurs.

Dans cette annexe et les définitions proposées, le CEF insiste sur la responsabilité collective face au développement de l'employabilité, tant au niveau de la société que de l'entreprise.

Dans l'Avis n°88 *Validation des acquis non formels et informels dans l'enseignement non obligatoire* du 30 avril 2004, le terme est utilisé dans nombre de citations. La définition du Cedefop (2000) est citée : *Employabilité : capacité d'adaptation dont fait preuve un individu pour trouver un emploi, le conserver et mettre à jour et améliorer ses compétences professionnelles.*

Dans l'Avis n°91 *Validation des acquis non formels et informels dans l'enseignement non obligatoire - Pistes opérationnelles* du 17 juin 2005, le CEF se place dans une vision dynamique de l'employabilité, parlant de moment d'employabilité, et insiste sur la dimension collective du concept :

*Pour répondre à ces défis, l'individu doit impérativement se placer dans la perspective de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, basée sur une formation de base devant lui permettre de continuer à évoluer et sur des*

*acquisitions de compétences spécialisées continuellement renouvelées.*

*L'individu se trouve ainsi placé sur « une trajectoire » où il évolue constamment, lui permettant de maintenir, ou de retrouver l'accès à l'emploi ou d'obtenir une promotion sociale.*

*[...] pour répondre à l'évolution actuelle et pour répondre aux besoins croissants de capacité d'évolution personnelle et de mobilité (non seulement géographique – principalement transfrontalière, vu la taille de la Communauté française, on est toujours au bord d'une frontière soit nationale, soit régionale – mais aussi promotionnelle et intersectorielle) le schéma suivant est à privilégier :*

- ▶ •une formation initiale renforcée relativement générale dans un secteur donné, donnant
- ▶ des ressources de capacité d'évolution personnelle suivie ;
- ▶ •de formations successives plus pointues.

*Cette évolution correspond au passage d'une réponse « adéquationniste », où les formations se multipliaient en s'adaptant aux exigences du moment du marché de l'emploi dans la perspective d'assurer l'« employabilité » immédiate de l'individu à une réponse plus centrée sur la personne, lui donnant la possibilité d'évoluer et d'affiner ses spécialisations au cours de sa trajectoire.*

*Cette dernière vision peut être qualifiée par l'expression « professionnalisation durable »<sup>12</sup>: donner à la personne la capacité d'évoluer afin de lui permettre de trouver ou de retrouver, au cours de sa trajectoire, des « moments d'employabilité » (moment où la trajectoire personnelle et l'évolution du marché de l'emploi se recourent, permettant à*

<sup>12</sup> Expression introduite par J.-L. Mélenchon, en 2001, en tant que ministre délégué à l'Enseignement professionnel français, à l'occasion du Forum de Porto Alegre)

la personne d'accéder, de maintenir, de retrouver l'accès à l'emploi ou permettant une promotion).

[...]

Cette conception correspond bien au concept de professionnalisation durable comme présenté par J.-L. Mélenchon : « Je défend la formation tout au long de la vie en tant que processus de professionnalisation durable tel qu'il a été présenté au forum mondial de l'éducation à Porto Alegre " le droit à pouvoir s'adapter professionnellement "ne renvoie pas à une responsabilité individuelle", mais doit s'appuyer sur une garantie "collective" et l'aptitude des individus à renouveler leurs connaissances dépend en premier lieu de la "qualité du système de formation initiale".

Dans l'Avis n°93 *Contributions du CEF à la consultation en Communauté française Wallonie-Bruxelles à propos du cadre européen des qualifications pour l'apprentissage tout au long de la vie* du 18 novembre 2005, le CEF reprend en annexe les Conclusions de la conférence d'EUNEC des 23 et 24 d'octobre 2005 *Vers un cadre européen des qualifications (EQF) pour un apprentissage tout au long de la vie. Eléments de réflexion pour répondre à la consultation de la Commission européenne qui associe l'adjectif durable à l'employabilité : Il est important que les descripteurs des niveaux de qualification partent d'un large concept de compétence. Les niveaux de compétence utilisés dans l'EQF et dans un cadre national ou régional de qualifications doivent inclure le concept d'employabilité durable.*

Dans l'Avis n°96 *Les compétences clés et l'éducation et la formation des groupes de personnes fragilisées* du 24 novembre 2006 suite aux recommandations d'EUNEC adoptées le 20 juin 2006 à Lisbonne, l'accent est mis tant sur la responsabilité collective que sur la citoyenneté comme objectif à poursuivre pour le développement du citoyen :

Le document des recommandations européennes met l'accent essentiellement sur les individus, et situe souvent les compétences clés en relation avec leur **employabilité**.

La dimension collective, la relation avec la construction d'une citoyenneté active et de la capacité de participer à la chose publique doivent être renforcées.

[...]

Les compétences citoyennes sont à développer autant que les compétences liées au développement et au maintien de l'**employabilité** de la personne.

Dans l'Avis n°99 *Compétences non-techniques : La définition du CEF du 22 février 2008*, le CEF pose le constat d'une évolution de l'organisation du travail caractérisée par le glissement de la relation « emploi qualification » vers la relation « employabilité compétences » :

**Contexte :**

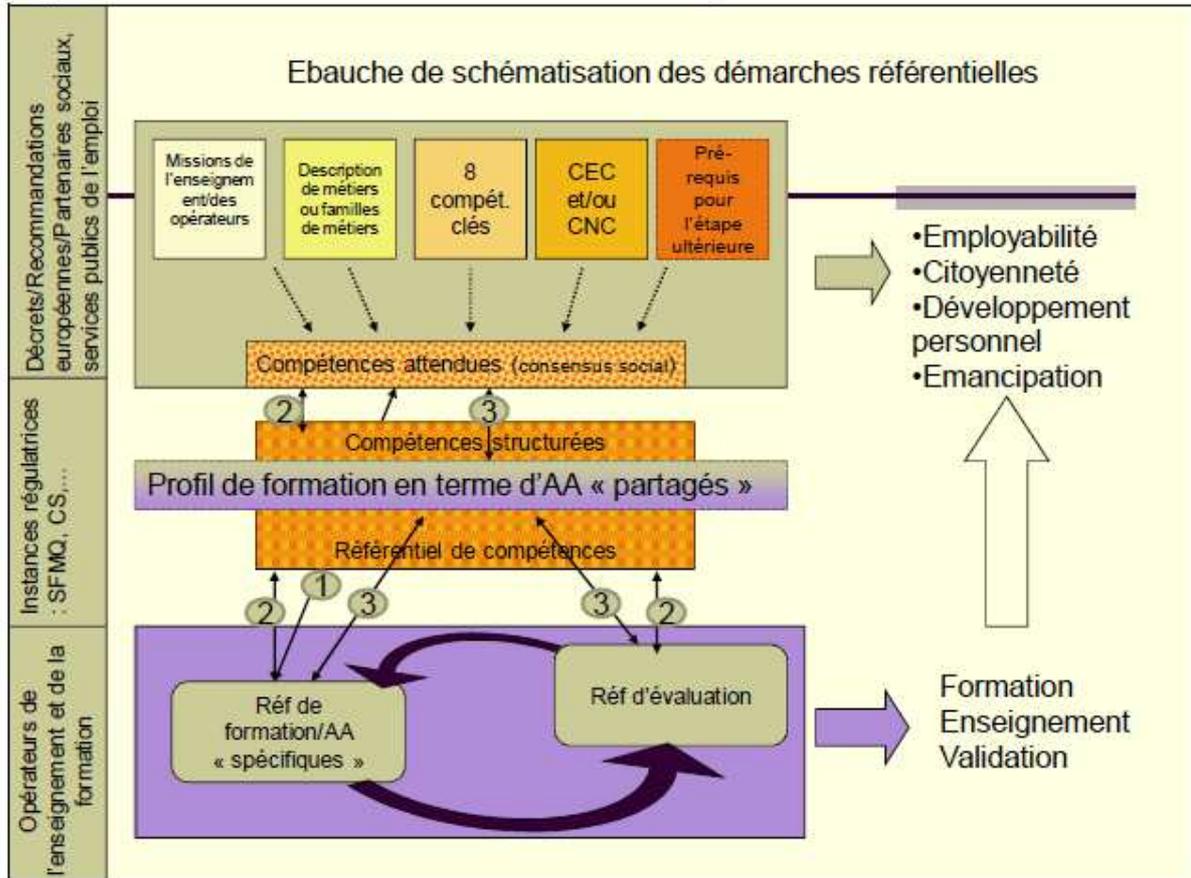
L'activité économique et productive connaît depuis une vingtaine d'années des mutations techniques et organisationnelles significatives, entraînant à son tour des modifications du travail et des modes de gestion de la main d'œuvre.

Certes, toutes les entreprises, tous les secteurs ne sont pas touchés de la même manière par ces transformations. Toutefois, des tendances de fond sont à l'œuvre et elles se traduisent par l'irruption, depuis une dizaine d'années, de la logique de la compétence. Se substituant à la logique classique « emploi-qualification – fonctions / postes – barèmes », la logique « employabilité – compétences / missions / flexibilité organisationnelle et salariale » devient prédominante, dans un contexte de concurrence généralisée et de chômage structurel.

Dans l'Avis n°110 *Les acquis d'apprentissage, du concept à la mise en œuvre : pour une approche*

transparente et cohérente des pratiques entre opérateurs d'enseignement et de formation professionnelle du 30 septembre 2011, l'employabilité est reprise dans le schéma d'élaboration des référentiels comme un des

objectifs, parmi d'autres, de l'enseignement et de la formation :



L'Avis n°113 *Compétences non techniques, compétences transversales, une question de contexte* du 27 janvier 2012 aborde le concept d'employabilité tant dans les hypothèses de travail que dans les recommandations :

**L'hypothèse de travail suivante :**

Parmi les attitudes et comportements, il s'agit de distinguer :

- ▶ ceux qui, nécessaires à l'employabilité, peuvent être pris en compte par la formation avec évaluation formative ou normative
- ▶ ceux qui non directement nécessaires à l'employabilité mais qui visent l'intégration de la personne dans la société en général. Sans être directement indispensables à l'emploi, ils y concourent et doivent être approchés par des actions « éducatives ». Cependant ils ne peuvent faire l'objet ni d'évaluation ni de certification.

Dans le premier cas, ces compétences non techniques doivent être traduites en acquis d'apprentissage dans les Profils de formation et Profils d'évaluation. Il s'agit clairement de CNT<sup>13</sup> dont les partenaires sociaux doivent se saisir même si elles ne figurent pas dans le cœur de métier mais sont nécessaires à l'**employabilité**, alors que dans le second cas, il s'agit de transmission d'un savoir vivre ensemble.

Dans ce 1er cas, les CNT, dès lors qu'elles correspondent à un « **profil d'employabilité** »<sup>14</sup> à négocier entre interlocuteurs sociaux, devront en

<sup>13</sup> Compétences Non Techniques

<sup>14</sup> Ce terme est sujet à discussion. Il est entré dans l'usage courant et fera prochainement l'objet d'un indicateur européen. Dans ce dossier, l'employabilité : c'est maintenir et développer les compétences des personnes leur permettant d'accéder à un emploi dans des délais et des conditions favorables. Le CEF compte ouvrir un dossier sur le sujet.

tout cas se traduire en termes d'acquis d'apprentissage dans le profil de formation et le profil d'évaluation.

Par contre, dans le 2ème cas, les attitudes et comportements de type psychosociaux et socioculturels, quand bien même ils favorisent ou empêchent l'insertion socioprofessionnelle et font l'objet d'une approche éducative, ne peuvent faire, par contre, l'objet d'actions d'évaluation et de certification.

Ces constats mènent à la recommandation suivante :

L'instruction et la préparation de cet Avis sur la prise en compte des compétences non techniques dans la formation ont permis de dégager deux parcours de formation à ces compétences :

- ▶ des compétences non techniques sont intégrées dans le profil métier et déclinées en acquis d'apprentissage dans le profil formation et dans les programmes.
- ▶ d'autres compétences non techniques contribuent à l'**employabilité**, ce sont des attitudes et comportements psychosociaux et culturels.

Dans cette catégorie

- une première partie peut être prise en compte par la formation avec évaluation et certification ; elle comprend des attitudes nécessaires à l'employabilité
- une deuxième partie comprend des attitudes propres à la personne, à son comportement et à son implication dans les règles de la société les plus communément admises. Dans la mesure où elles concourent à une amélioration de l'**employabilité**, elles pourraient, voire même devraient, être approchées par des actions éducatives dans la formation mais elles ne peuvent faire l'objet ni d'évaluation ni de certification.

Le CEF invite dès lors les partenaires sociaux à décliner ces compétences non techniques nécessaires à l'**employabilité**. Elles devraient faire l'objet d'un profil transversal que chacun des profils métier doit s'approprier. Elles devraient aussi faire l'objet d'une formation, d'une évaluation et d'une certification.

Par contre, certaines compétences non techniques, qui relèvent des attitudes et comportements psychosociaux et culturels et qui peuvent favoriser ou empêcher l'insertion socioprofessionnelle, pourront faire l'objet d'actions de formation mais ne pourront en aucun cas ni être évaluées ni certifiées puisqu'elles ne font pas l'objet d'une négociation paritaire.

Dans les constats de l'Avis n°114 De la volonté d'activation des chômeurs à la problématique des publics contraints à la formation, il est fait référence, d'une part, aux compétences non techniques utiles à

l'employabilité telles que définies à l'Avis 113 et, d'autre part, au projet de benchmark européen sur la contribution de l'éducation et de la formation à l'employabilité.

Ce dernier point fait l'objet de la recommandation suivante :

**Assurer un pilotage efficace des mesures d'accompagnement en incluant l'évaluation du rôle joué par la formation dans la lutte contre le chômage.**

Ceci suppose la mise en commun et en relation de données statistiques appartenant aux différents organismes ainsi que la réalisation d'études concertées entre les différents services publics de formation et d'emploi. L'introduction du benchmark européen sur l'effet de l'enseignement et de la formation sur l'**employabilité** pourrait servir de point de départ d'un débat sur ce pilotage. Mais il faut dépasser l'exigence européenne et réfléchir aux indicateurs pertinents pour un réel pilotage.

**Conclusion :**

Le terme employabilité s'est imposé dans les Avis du CEF depuis 1999, sans qu'il ait été explicitement défini, si ce n'est dans une annexe (proposition de deux définitions dans l'Avis 78), en citant le Cedefop (Avis 88) ou dans une note de bas de page (Avis 113).

Dès 1999, les constats menant aux recommandations du CEF témoignent, au niveau de la société, d'un glissement du binôme « emploi-qualification » vers le binôme « employabilité-compétences » ce qui entraîne un déplacement des responsabilités sur l'individu comme en témoignent les politiques d'activations.

Le CEF aborde toujours l'employabilité dans une perspective dynamique relevant à la fois du développement des compétences personnelles et des caractéristiques du marché de l'emploi. Le concept est perçu de manière systémique, comme point de rencontre entre compétences personnelles et besoins sociétaux.

Le CEF insiste à plusieurs reprises sur l'importance d'une prise en charge collective de la problématique, ainsi que sur l'idée de durabilité de l'employabilité à développer chez le citoyen.

Enfin, le CEF insiste sur le fait que l'employabilité n'est qu'un objectif parmi d'autres pour l'enseignement et la formation.

Ces conclusions peuvent être mises en relation avec la conception développée par le CEF pour l'apprentissage tout au long de la vie<sup>15</sup> : *Dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie une politique cohérente d'éducation et de formation sera déployée permettant ainsi au citoyen d'être l'acteur de sa vie professionnelle, culturelle et sociale dans un cadre organisé et défini collectivement.*

---

<sup>15</sup> Première recommandation de l'Avis 113 *Compétences non techniques, compétences transversales, une question de contexte* du 27 janvier 2012

## 4. Projet de critère de référence européen de contribution de l'éducation et de la formation à l'employabilité

### 4.1. Contexte

Les Conclusions du Conseil sur un cadre stratégique pour la coopération européenne dans l'éducation et de la formation pour la prochaine décennie («Éducation et formation 2020») de mai 2009 prévoient ce critère de référence : *Compte tenu de l'importance du renforcement de l'employabilité par l'éducation et de la formation afin de répondre aux défis actuels et futurs du marché du travail, la Commission est invitée à présenter au Conseil une proposition pour un possible critère de référence européen dans ce domaine d'ici la fin de 2010.*

Ce critère de référence projeté s'ajoute aux 5 critères suivants :

- ▶ d'ici 2020, au moins 95% des enfants ayant entre quatre ans et l'âge de la scolarité obligatoire devraient fréquenter l'enseignement préscolaire ;
- ▶ d'ici 2020, la proportion de personnes ayant une maîtrise insuffisante de la lecture devrait diminuer de 20 % ; d'ici 2020, la proportion de personnes ayant une maîtrise insuffisante de la lecture, des mathématiques et des sciences devrait descendre sous le niveau des 15 % ;
- ▶ d'ici 2020, le taux d'abandon scolaire précoce ne devrait pas dépasser 10 % ;
- ▶ d'ici 2020, au moins 40 % des personnes âgées de 30 à 34 ans devraient posséder un diplôme de l'enseignement supérieur ;

- ▶ dans l'UE, le taux moyen de participation à l'apprentissage tout au long de la vie devrait atteindre au moins 15 % en 2020

ainsi qu'aux nouveaux critères en matière de mobilité des étudiants et des apprentis adoptés lors du Conseil des 28 et 29 novembre 2011 :

- ▶ d'ici 2020, une moyenne d'au moins 20 % des diplômés de l'enseignement supérieur dans l'UE devraient avoir effectué à l'étranger un séjour d'études ou de formation lié à cet enseignement (y compris des stages en entreprise), représentant un minimum de 15 crédits ECTS ou une durée minimale de trois mois ;
- ▶ d'ici 2020, 6 % au moins des 18-34 ans diplômés, au départ, de l'enseignement et de la formation professionnels devraient avoir effectué à l'étranger un premier séjour d'études ou de formation lié à ce type d'enseignement ou de formation, et d'une durée minimale de deux semaines.

### 4.2. Etude préparatoire

Le critère de référence concernant la contribution de l'éducation et de la formation à l'employabilité n'est toujours pas à ce jour adopté. Une proposition a été élaborée, faisant suite à une étude préalable du CRELL<sup>16</sup>.

Le centre de recherche a produit une note<sup>17</sup> qui, entre autres, propose une définition de travail de l'employabilité, un cadre de discussion et analyse le rôle de l'éducation et de la formation à différents

<sup>16</sup> Centre for Research on Lifelong Learning

<sup>17</sup> Elena Arjona Perez, Christelle Garrouste and Kornelia Kozovska Towards a benchmark on the contribution of Education and Training to Employability: a discussion note Luxembourg: Publications Office of the European Union 2010

étapes de la vie professionnelle d'un individu, suggérant la possibilité d'indicateurs connexes.

La note propose de reprendre la définition du Cedefop de 2008 :

*L'employabilité est la combinaison de facteurs qui permettent aux individus de progresser vers ou de s'insérer dans l'emploi, de rester dans l'emploi et de progresser au cours de leur carrière.*

Le Cedefop ajoute à cette définition le commentaire suivant :

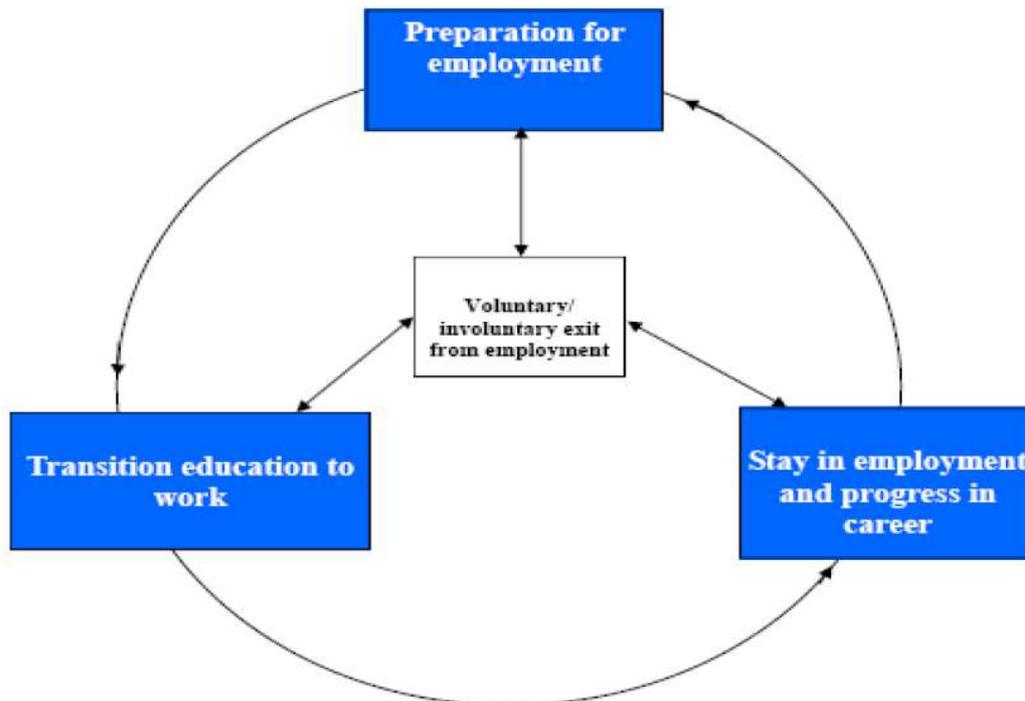
*Du point de vue de l'éducation et de la formation, les facteurs incluent les acquis d'apprentissage (savoirs, aptitudes et compétences), leur relevance par*

*rapport au marché de l'emploi, les incitants à l'apprentissage et les opportunités d'apprentissage.*

Les facteurs permettant de développer l'employabilité interviennent dans trois étapes des parcours des individus

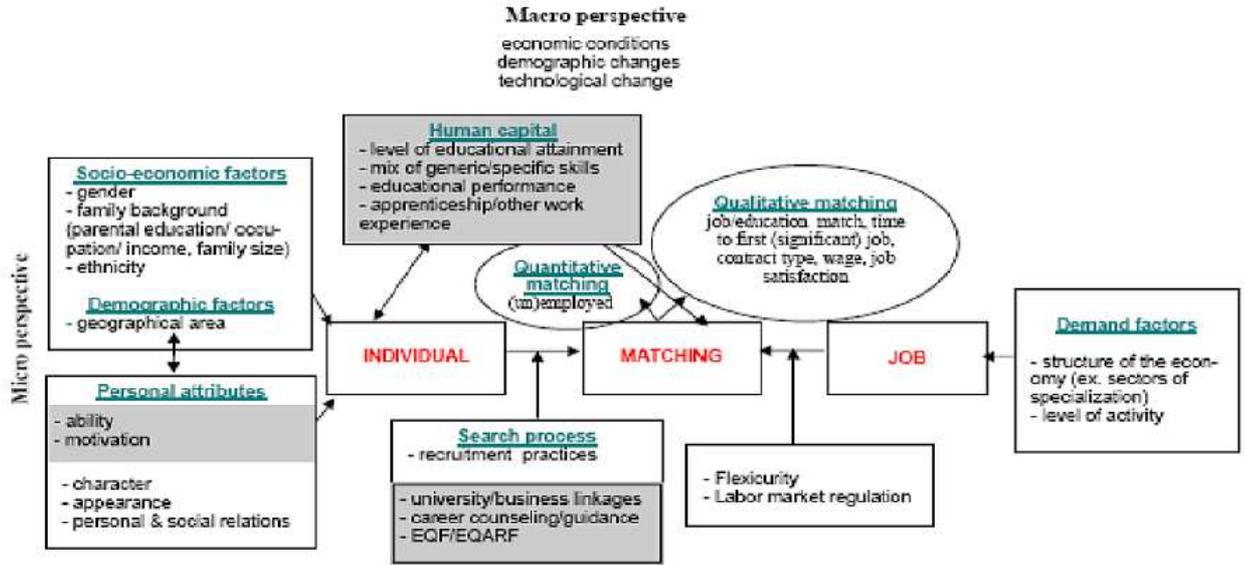
- la préparation à l'emploi,
- la transition de l'éducation vers le travail,
- le maintien dans l'emploi et la progression dans la carrière.

Cette succession de phases n'est pas linéaire mais s'inscrit dans des parcours de vie ponctués de transitions avec des retours vers l'éducation et la formation selon le schéma suivant (schéma 1) :



A côté des facteurs propres à l'éducation et la formation (les acquis d'apprentissage -savoirs, aptitudes et compétences-, leur relevance par rapport au marché de l'emploi, les incitants à l'apprentissage et les opportunités d'apprentissage)

s'ajoutent des facteurs d'ordres personnel, économiques, liés au marché du travail,... Tous ces facteurs contribuant à l'employabilité sont repris et mis en relation dans le schéma suivant (schéma 2) :



Les éléments grisés sur le schéma concernent l'éducation et la formation.

Le CRELL analyse ensuite les éléments pouvant servir à construire des critères de référence pour chacune des trois étapes du premier schéma en abordant les facteurs repris dans le second schéma.

Pour chaque étape sont ainsi proposés

- ▶ des objectifs politiques possibles,
- ▶ des indicateurs liés à ces objectifs.

Ces éléments doivent ainsi permettre de construire des critères de références en retenant les objectifs prioritaires et en fixant des valeurs à atteindre (de manière absolue ou relative) mesurées par les indicateurs correspondant. La note fournit également une série de statistiques ou de sources possibles qui doivent permettre de fixer les valeurs à atteindre pour les critères.

**Synthèse des propositions**

Première phase : préparation à l'emploi

*Objectifs politiques généraux :*

1. Répondre aux besoins futurs de compétences
2. Atteindre de hauts niveaux de compétences au sein de la population

*Objectifs politiques spécifiques possibles :*

- ▶ Forte proportion de jeunes qui complètent pleinement l'enseignement secondaire supérieur avec des certifications reconnues pour l'accès au travail, pour l'accès à l'enseignement supérieur ou pour les deux ;
- ▶ Forte proportion de jeunes adultes diplômés de l'enseignement supérieur ;
- ▶ Faible taux d'abandons scolaires précoces de l'enseignement et de la formation (moins de 10%) ;
- ▶ Faible taux de personnes ayant une maîtrise insuffisante de la lecture, des mathématiques et des sciences ;
- ▶ Amélioration de l'offre d'expériences de travail

*Indicateurs proposés :*

<i>Possible policy objectives</i>	<i>Indicators</i>	<i>Source</i>
1 Meet the future demand for skills	A Comparison of the forecasted skills demand vs. actual and forecasted skills supply (by ISCED level)	Cedefop and Eurostat
2 Achieve high levels of competences among the population	C Percentage of the population (20-24, 25-29, etc.) having attained at least upper secondary education (ISCED level 3 long)	Eurostat
	D Share of 30-34 year-olds with tertiary educational attainment	Eurostat
	E Percentage of graduates (18-24, 20-24, 25-29, etc.) by ISCED level	Eurostat
	F Percentage of the population aged 18-24 with at most lower secondary education (ISCED level or 3c short) and not in further E&T	Eurostat
	G Percentage of low achievers in reading, science and math	OECD PISA
	H Percentage of students having finished their studies and who have benefited from apprenticeship (or traineeship)	EU SILC

Remarque : les indicateurs surlignés sont déjà repris dans les critères de références du programme Education et Formation 2020.

Deuxième phase : transition éducation-travail

*Objectif politique général :*

Assurer une transition douce et effective de l'éducation vers le travail

*Objectifs politiques spécifiques possibles :*

*Lien quantitatif*

3. Faible proportion de jeunes sans emploi ;
4. Faible proportion de jeunes hors emploi, éducation et formation (NEETs<sup>18</sup>) ;
5. Faible proportion de jeunes restant sans emploi X mois après avoir quitté une formation formelle ;
6. Forte proportion de jeunes adultes ayant quitté l'éducation au travail ;

*Lien qualitatif*

1. Faible proportion de jeunes au travail sans avoir leur qualification et/ou n'ayant pas d'opportunités suffisantes d'utilisation de leurs compétences
2. Faible laps de temps entre éducation et le premier emploi significatif (permanent)

---

<sup>18</sup> NEETs : Not in Education, Employment or Training

*Indicateurs proposés :*
*Quantitative matching*

<i>Possible policy objectives</i>		<i>Indicators</i>	<i>Source</i>	
1	Low proportion of young people being unemployed;	A, B, C, D	A Ratio of active persons (by age group) wanting to work by corresponding working age population	LFS
2	Low proportion of young people not in education and not in work (NEETs);	E, F	B Unemployment rate (15-24, 20-24, 25-29), by ISCED level	LFS
3	Low proportion of young people remaining unemployed for X months/lengthy periods after leaving formal education	B, C, D	C Long-term unemployment rate (15-24, 20-24, 25-29), by ISCED level	LFS
4	High proportion of young adults who have left education having a job;	G, H	D Duration of unemployment spells for young people (15-24, 20-24, 25-29), by ISCED level	LFS, EU SILC
			E Percentage of the cohort population not in education and unemployed (15-24, 20-24, 25-29), by ISCED level	LFS
			F Frequency of periods in NEET	LFS
			G Employment rate (15-24, 20-24, 25-29), by ISCED level	LFS
			H Percentage of workers (20-24, 25-29) working involuntarily part-time	LFS

## Qualitative matching :

<i>Possible policy objectives</i>		<i>Indicators</i>	<i>Source</i>
5	Low proportion of young people having work that does not match their educational qualifications and/or in which they have insufficient opportunities to utilise their competencies K, L, M	I Number of months before finding a job after leaving education by ISCED level, ISCO, for relevant age cohorts	LFS, EU SILC
6	Low time interval between education and first significant (permanent) job I, J, N	J Number of months before finding a permanent job by ISCED level for relevant age cohorts	LFS, EU SILC
		K Percentage of young people (by age cohort and ISCED level) employed at a relevant skill-level (ISCO)	LFS
		L Incidence of job mismatches (by ISCED level, ISCO level, type of contract and age cohort)	LFS
		M Proportion of young people who have an occupation relevant to their educational level X years after leaving education	LFS
		N Transition between non-employment and employment and within employment by type of contract (permanent, fixed-term, E&T (e.g., paid apprenticeship), self-employed) from year n to year n+1	EU-SILC 2007 add-on module, Eurostat LMP data

Troisième phase : maintien dans l'emploi et progression dans la carrière

*Objectifs politiques généraux :*

1. Faciliter une transition douce d'un travail vers un autre, réduire le temps de chômage ;
2. Assurer que les adultes sont capables de développer et de mettre à jour leurs compétences clés tout au long de la vie.

*Objectifs politiques spécifiques possibles :*

- ▶ Fournir plus d'opportunités aux jeunes adultes hors du système éducatif d'y retourner, vers une formation de niveau secondaire supérieur ou plus élevé
- ▶ Améliorer la capacité des systèmes d'éducation et de formation pour le recyclage des travailleurs adultes
- ▶ Forte proportion d'adultes hors du système éducatif ayant de bonnes opportunités de développer leurs compétences

*Indicateurs proposés :*

<i>Possible policy objectives</i>	<i>Indicators</i>	<i>Source</i>
1 Facilitate the smooth transition from one job to another, reducing the time in unemployment	A Rate of inflow into employment 3 or 6 months after participation in a regular activation measure (LMP category 2 – training)	National sources
2 Ensure that adults are able to develop and update their key competences throughout their life	B Participation in CVT courses in enterprises	CVTS
	C Participants to other forms of CVT by type of training	CVTS
	D Number of participants in regular activation measures (LMP category 2 – training) divided by the number of persons wanting to work (ILO unemployed + labour reserve)	LMP and LFS
	E Percentage of adults (by employment status) who have participated in E&T in the four weeks preceding the survey	LFS

Remarque : l'indicateur surligné est déjà repris dans les critères de références du programme Education et Formation 2020.

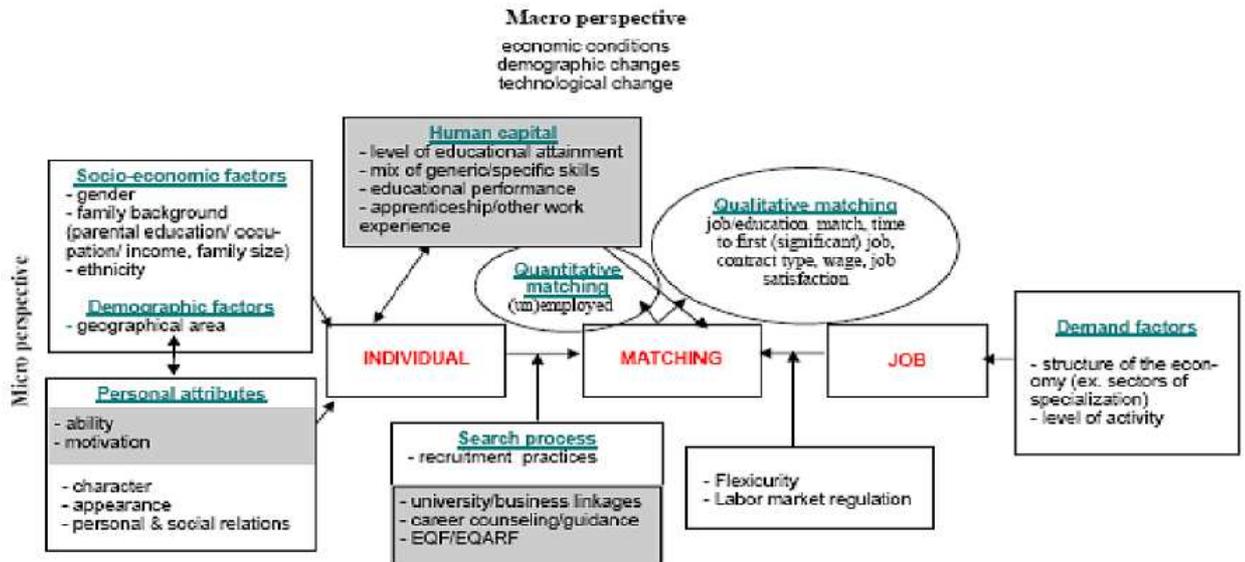
### 4.3. Proposition de critère de référence

Fin mai 2011, la Commission européenne publie un document de travail<sup>19</sup> sur les critères de références de contribution de l'éducation et de la formation à l'employabilité et sur la mobilité des étudiants et apprentis.

Depuis, les critères de références sur la mobilité des étudiants et apprentis ont été adoptés, mais pas celui sur l'employabilité.

La proposition de critère de référence concernant l'employabilité se base sur l'étude préparatoire du CRELL et en reprend différents éléments.

La définition d'employabilité du Cedefop est adoptée, ainsi que le schéma systémique des facteurs d'employabilité provenant tant du champ de l'éducation et de la formation qu'externe à ceux-ci (schéma 2).



<sup>19</sup> EUROPEAN COMMISSION Brussels, 24.5.2011, SEC(2011) 670 final

La note de la Commission insiste à ce propos sur la complexité de la problématique et relève qu'outre les facteurs liés à l'éducation et la formation (repris en grisé)

- ▶ facteurs favorisant le capital humain (niveau d'éducation, équilibre entre aptitudes générales et spécifiques, performance de l'éducation, apprentissage et expérience de travail),
- ▶ facteurs liant éducation et formation et travail (liens universités/business, orientation et guidance, EQF, EQARF...),
- ▶ facteurs favorisant le développement personnel (capacités personnelles, motivation),

d'autres facteurs interviennent :

- ▶ au niveau micro, des facteurs personnels (milieu, aptitudes, attitudes, relations...),
- ▶ au niveau macro, des facteurs liés au marché du travail (structure de l'économie, niveau d'activité, régulation du marché du travail et flexibilité, pratiques de recrutement).

Développer l'employabilité relève dès lors, au niveau des Etats membres, d'une action coordonnée tant de l'éducation et de la formation que de l'emploi, et, au niveau de l'UE, tant de la stratégie ET 2020 que de la stratégie globale EU 2020.

En conclusion, la note résume le rôle spécifique de l'éducation et la formation par rapport à l'employabilité comme suit: *dans le contexte étendu de leurs objectifs sociétaux, les systèmes d'éducation et de formation devraient fournir le meilleur soutien possible pour le succès des citoyens sur le marché du travail. L'objectif de l'élaboration d'un critère de référence européen sur la contribution de l'éducation et de formation à l'employabilité serait de promouvoir le débat et d'aider à l'identification de ce que l'éducation et la formation peuvent apporter pour augmenter l'employabilité des diplômés.*

Les trois phases de l'étude préparatoires

- ▶ la préparation à l'emploi,
- ▶ la transition de l'éducation vers le travail,
- ▶ le maintien dans l'emploi et la progression dans la carrière.

sont reprises par le projet de la Commission.

Il est constaté que trois critères de référence existants

- ▶ d'ici 2020, la proportion de personnes ayant une maîtrise insuffisante de la lecture devrait diminuer de 20 % ; d'ici 2020, la proportion de personnes ayant une maîtrise insuffisante de la lecture, des mathématiques et des sciences devrait descendre sous le niveau des 15 % ;
- ▶ d'ici 2020, le taux d'abandon scolaire précoce ne devrait pas dépasser 10 % ;
- ▶ d'ici 2020, au moins 40 % des personnes âgées de 30 à 34 ans devraient posséder un diplôme de l'enseignement supérieur ;

concernent la première phase et qu'un critère existant

- ▶ dans l'UE, le taux moyen de participation à l'apprentissage tout au long de la vie devrait atteindre au moins 15 % en 2020.

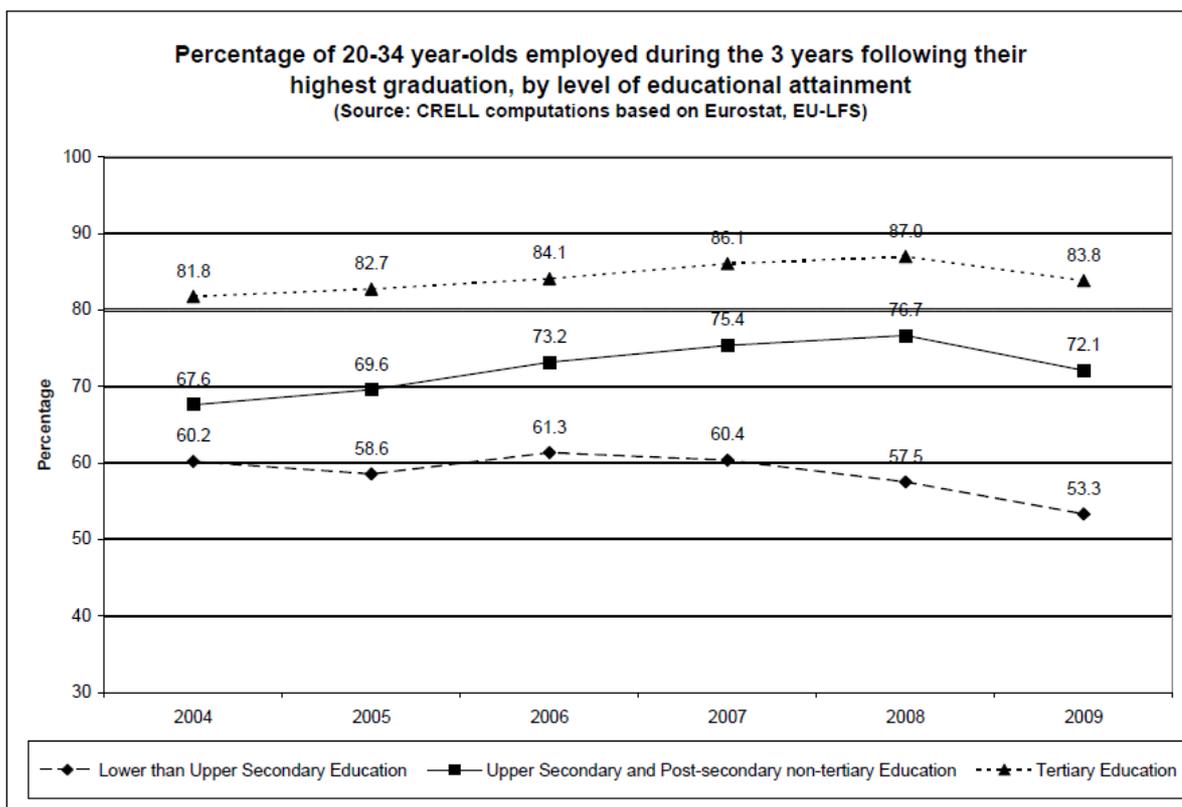
concerne la troisième phase. D'autres critères ne seront pas ajoutés pour ces phases.

Pour la seconde phase, le critère retenu est lié au seul objectif spécifique 4 de l'étude pour cette phase : *Forte proportion de jeunes adultes ayant quittés l'éducation au travail.*

L'énoncé suivant est proposé :

***D'ici 2020, il devrait y avoir une augmentation d'au moins 5 pourcents du taux d'emploi des diplômés (20-34 ans) ayant quitté l'enseignement, mesuré comme un taux moyen d'emploi 1, 2 et 3 ans après obtention du diplôme.***

Il se base sur l'indicateur suivant :



Note: Lower than Upper Secondary Education corresponds to ISCED levels 0-2 (including 3c short); Upper Secondary and Post-secondary non-tertiary Education to ISCED levels 3-4 and Tertiary Education to ISCED levels 5-6.

Le 11 mai 2012, le Conseil de l'Union européenne a adopté la formulation suivante pour le critère de référence concernant l'employabilité des jeunes diplômés des systèmes d'éducation et de formation :

***D'ici 2020, le taux d'emploi des diplômés (âgés de 20 à 34 ans) ayant quitté le système***

***d'éducation et de formation trois ans maximum avant l'année de référence devrait être d'au moins 82% (contre 76,5% en 2010).***

***Ce niveau cible se rapporte à une moyenne au sein de l'UE et ne constitue pas un objectif national pour les différents Etats membres.***

Le terme "diplômé" (*graduate en anglais*) désigne toute personne âgée de 20 à 34 ans ayant terminé avec succès la dernière année d'éducation ou de formation avec des qualifications correspondant au deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou à l'enseignement post-secondaire non supérieur (CITE niveaux 3 à 4, à l'exclusion du niveau 3C court), ou avec des qualifications correspondant à l'enseignement supérieur (CITE niveaux 5 et 6).

Ce critère de référence est basé sur un indicateur existant provenant des enquêtes force de travail. Il concerne les niveaux d'enseignement atteints en fonction de la classification statistique CITE. Il ne recouvre pas l'ensemble de la notion de certification telle que définie dans la recommandation concernant le cadre européen des certifications qui englobe tant l'enseignement que la formation professionnelle continue.

La possibilité de ventiler le critère en fonction des niveaux CITE<sup>20</sup> est proposée aux Etats membres : Un

<sup>20</sup> La classification internationale du type de l'éducation ou CITE (*ISCED pour International Standard Classification of Education*) est une classification des différents niveaux d'éducation qui peut s'appliquer pour tous les pays. Ce système de comparaison a été validé par l'UNESCO, en 1997.

#### Niveau Description

Niveau 0	Education préprimaire
Niveau 1	Enseignement primaire ou premier cycle de l'éducation de base
Niveau 2	Premier cycle de l'enseignement secondaire ou deuxième cycle de l'éducation de base
Niveau 3	Enseignement secondaire (deuxième cycle)
Niveau 4	Enseignement post-secondaire non-supérieur
Niveau 5	Premier cycle de l'enseignement supérieur(ne conduisant pas directement à un titre de chercheur de haut niveau) (5a : 1 <sup>er</sup> cycle Bologne - 5b : 2 <sup>ème</sup> cycle Bologne)

tel critère de référence devrait permettre une ventilation par sous-populations précises. Il devrait en particulier permettre une désagrégation des données sur la base de niveaux de la CITE et de l'orientation scolaire qui permettrait, par exemple, la distinction entre la performance des diplômés du secondaire suivant qu'ils proviennent de l'éducation et de la formation (EFP) ou de l'enseignement général.

L'idée de critère abordant le lien qualitatif entre éducation et travail est maintenue, bien que la note doute d'une possible mise en œuvre rapide vu les difficultés techniques rencontrées dans la mise en correspondance des classifications CITE et CIP<sup>21</sup> :

*Les travaux menés par Eurostat et les Etats membres pourraient permettre, dans l'avenir, l'ajout d'une mesure liée à l'analyse de la qualité du premier emploi, basée sur une meilleure adéquation entre le niveau CITE -mesure de la scolarité des personnes- et la classification CIP-mesure du contenu de l'emploi.*

---

Deuxième cycle de l'enseignement supérieur Niveau 6 (conduisant à un titre de chercheur de haut niveau). (3<sup>ème</sup> cycle Bologne)

La classification est en cours de révision pour la rendre compatible avec l'EQF

<sup>21</sup> La Classification internationale type des professions (CIP) est l'un des principaux classements internationaux pour lesquels l'OIT est responsable. Il appartient à la famille internationale des classifications économiques et sociales.

Il est destiné à être utilisé dans des applications statistiques et dans une variété d'applications orientées vers le client. Les applications clientes incluent notamment la mise en correspondance des demandeurs d'emploi avec les offres d'emploi, la gestion de la migration à court terme ou à long des travailleurs entre les pays et le développement de programmes de formation professionnelle et d'orientation.

La dernière version date de 2008 : ISCO-08.

Cette classification répertorie les professions par groupes mais ne les positionne pas par niveau.

**Conclusion :**

L'analyse du CRELL met en évidence le caractère dynamique et multifactoriel de la problématique de l'employabilité (cf. schéma2).

Elle met aussi en évidence 3 phases en interaction continue dans les parcours des citoyens où le développement de l'employabilité peut prendre place (la préparation à l'emploi, la transition éducation et formation/emploi et le maintien dans l'emploi, cf. schéma 1).

La proposition de la Commission adopte cette analyse. Elle considère que les phases 1 et 3 sont couvertes par les critères de référence existants et propose comme seul critère pour la phase 2 une mesure de la mise à l'emploi après les processus d'éducation et de formation.

Le caractère limité de cet indicateur par rapport à la complexité de la problématique présente des risques **si on l'isole de son contexte**, particulièrement si on le segmente par type d'enseignement et/ou de formation et si on n'aborde pas l'adéquation qualitative de l'emploi au niveau de compétences acquis par le citoyen :

- ▶ mesurer l'efficacité de l'éducation et de la formation en vue de la seule mise à l'emploi en négligeant les autres objectifs ;
- ▶ sous-estimer les performances de l'éducation et de la formation en négligeant les facteurs externes (liés au marché de l'emploi) qui peuvent empêcher l'augmentation du taux de mise à l'emploi ;
- ▶ privilégier les formations efficaces à court terme en négligeant la perspective d'*employabilité durable* ;
- ▶ renforcer la surqualification et la difficulté d'accès à l'emploi pour les moins qualifiés si on néglige l'aspect qualitatif du lien certification-emploi.

## 5. Synthèse des discussions en Chambre de la Formation

En Chambre de la Formation, il a été insisté sur le caractère systémique et multifactoriel du concept d'employabilité en opposition au caractère monofactoriel du critère de référence proposé.

Ce qui est essentiel pour décrire cet aspect multifactoriel est le schéma (schéma 2) présentant les relations entre ces facteurs.

Certains éléments semblent manquer dans ce schéma, principalement en lien avec la troisième phase (maintien dans l'emploi et progression dans la carrière) :

- ▶ la contribution de la validation des compétences et des acquis
- ▶ la formation en entreprise

Il semble également prendre peu en compte la qualité des emplois : si les notions de type de contrat, de salaire et de satisfaction au travail sont reprises dans le schéma au niveau des liens qualitatifs entre éducation et emploi, ils sont absents des indicateurs proposés par l'étude du CRELL.

D'autres questions importantes ont été posées :

L'étude insiste sur l'augmentation des compétences en vue d'augmenter l'employabilité. Mais que fait-on de ceux qui n'atteignent pas ce niveau ? Le travail permet souvent d'évoluer et d'acquérir des compétences mais pour cela il faut d'abord pouvoir y accéder.

La non prise en compte du rôle des entreprises dans le niveau d'employabilité (notamment des jeunes) dans la définition de l'indicateur et le focus apporté sur l'enseignement et la formation ont été soulignés. Le benchmark tel que proposé par la Commission ne fait reposer la responsabilité du manque

d'employabilité sur l'école et la formation. Quid de l'entreprise ? Notamment quand on sait que, par exemple, Bruxelles présente le taux de demandeurs d'emploi diplômés du supérieur le plus élevé de Belgique et possède pourtant le taux de chômage le plus élevé.

Parmi les facteurs qui interviennent dans la perspective de l'employabilité, tous ne sont pas forcément mesurables et sujets à des indicateurs quantitatifs. La définition des indicateurs quantitatifs peut aussi mal cerner ce que l'on veut mettre en évidence en limitant, par exemple, la mesure à des périodes arbitraires. Une approche qualitative est aussi souhaitable.

## 6. Pistes de réflexion

Différents facteurs qui interviennent dans le développement de l'employabilité ont déjà fait l'objet d'Avis du CEF :

- ▶ tous les Avis qui traitent des outils de transparence et de mobilité (EQF, EQARF, ECVET, validation des compétences et des acquis, acquis d'apprentissages...)
- ▶ les Avis sur les compétences non techniques qui abordent la contribution de l'éducation et de la formation aux facteurs personnels favorables à l'employabilité
- ▶ le projet d'Avis traitant des « publics contraints » qui pose la question de la pression ou de l'obligation à accroître son employabilité.

Toutefois, le CEF n'a jamais explicitement défini ou cerné le concept d'employabilité.

D'autre part, la problématique ouvre de nouvelles questions qui n'ont pas ou peu été abordées par le CEF.

Le CEF pourrait

Dans un premier temps, prendre un Avis court qui

- ▶ définirait et/ou cadrerait le concept d'employabilité en précisant le rôle de l'éducation et de la formation dans son développement,
- ▶ insisterait sur la nécessité d'une approche globale des relations enseignement-emploi-formation, avec un réel pilotage de l'apprentissage tout au long de la vie sur base d'un ensemble d'indicateurs appropriés<sup>22</sup>, en prenant garde aux risques

liés à une prise en compte hors contexte du critère de référence européen.

Dans un second temps, ouvrir, en fonction du plan de travail du CEF et des intérêts du moment, des dossiers liés à la problématique et concernant, de manière plus générale, les relations enseignement-formation-emploi :

- ▶ Approfondir la question du pilotage de l'apprentissage tout au long de la vie en abordant tout ou partie des aspects suivants :
  - organisation territoriale du pilotage, en lien avec les bassins de vie gestion des transitions
  - problématique des indicateurs
- ▶ Aborder la problématique de la formation en entreprise et sectorielle et de leur relation éventuelle avec l'enseignement et la formation professionnelle assurée par les pouvoirs publics.

<sup>22</sup> Cette perspective peut être mise en relation avec une mise en œuvre de la recommandation EQARF au niveau du système d'enseignement et de formation professionnels.

## 7. Annexe

**Conclusions du Conseil sur l'employabilité  
des diplômés des systèmes d'éducation et  
de formation**



CONSEIL DE L'UNION  
EUROPÉENNE



## Conclusions du Conseil sur l'employabilité des diplômés des systèmes d'éducation et de formation

3164<sup>ème</sup> Conseil *EDUCATION, JEUNESSE, CULTURE et SPORT*  
Bruxelles, 10 et 11 mai 2012

Le Conseil a adopté les conclusions suivantes:

"LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

VU:

- les conclusions du Conseil du 12 mai 2009 concernant un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation ("Éducation et formation 2020")<sup>1</sup>, dans lesquelles, compte tenu de l'importance que revêt l'amélioration de l'employabilité par l'éducation et la formation pour relever les défis que pose actuellement et que posera à l'avenir le marché du travail, la Commission a été invitée à présenter une proposition relative à un éventuel critère de référence européen dans ce domaine;
- les conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, du 18 novembre 2010 sur les priorités de la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels pour la période 2011-2020<sup>2</sup>, dans lesquelles il est souligné que les pays devraient encourager les partenariats entre centres d'enseignement et de formation, partenaires sociaux et autres parties concernées en vue d'assurer un meilleur transfert d'informations sur les besoins du marché du travail et une meilleure adéquation entre ces besoins et l'acquisition de connaissances, d'aptitudes et de compétences;

<sup>1</sup> JO C 119 du 28.5.2009, p. 2.

- les conclusions du Conseil du 14 février 2011 sur le rôle de l'éducation et de la formation dans la mise en œuvre de la stratégie *Europe 2020*<sup>2</sup>, dans lesquelles il est souligné qu'il est important, pour améliorer l'employabilité, d'opérer une transition vers des systèmes de certification fondés sur les résultats du processus éducatif et de valoriser davantage les compétences et aptitudes acquises dans des contextes d'apprentissage non formels et informels;
- l'initiative phare de la stratégie Europe 2020 intitulée "*Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi*", qui a pour but d'améliorer les résultats des systèmes d'éducation et de formation et de chercher à doter les jeunes des aptitudes et compétences nécessaires pour répondre aux besoins du marché du travail;
- les conclusions du Conseil du 17 juin 2011 sur le thème "Promouvoir l'emploi des jeunes pour atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020"<sup>3</sup>, dans lesquelles il est souligné que le Fonds social européen a un rôle important à jouer dans l'amélioration des perspectives d'emploi et des niveaux de compétences des jeunes et dans la mise en œuvre des politiques au niveau national, régional et local afin d'accroître l'accès des jeunes au marché du travail et leur employabilité;
- les conclusions du Conseil du 28 novembre 2011 sur la modernisation de l'enseignement supérieur<sup>4</sup>, dans lesquelles il préconisait de renforcer les liens entre les établissements d'enseignement supérieur, les employeurs et les institutions du marché du travail, de manière à davantage tenir compte des besoins du marché du travail dans les programmes d'études, à améliorer l'adéquation entre les compétences et les emplois et à élaborer des politiques actives du marché du travail visant à favoriser l'emploi parmi les diplômés;
- l'examen annuel de la croissance 2012<sup>5</sup>, dans le cadre duquel il est demandé aux États membres de soutenir en particulier l'emploi des jeunes, notamment en promouvant les contrats d'apprentissage et de stage de qualité et en adaptant les systèmes d'enseignement et de formation pour qu'ils tiennent compte des conditions du marché du travail et de la demande de compétences;

<sup>2</sup> JO C 324 du 1.12.2010, p. 5.

<sup>3</sup> JO C 70 du 4.3.2011, p. 1.

<sup>4</sup> Doc. 11838/11.

<sup>5</sup> JO C 372 du 20.12.2011, p. 36.

<sup>6</sup> Doc. 17229/11 + ADD 1, 2 et 3.

- la déclaration des membres du Conseil européen du 30 janvier 2012<sup>7</sup>, qui préconise des efforts pour stimuler l'emploi, en particulier chez les jeunes, notamment en aidant ceux-ci à acquérir une première expérience professionnelle et à participer au marché du travail afin que, en l'espace de quelques mois suivant leur sortie de l'école, les jeunes se voient proposer un emploi de bonne qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage;

RAPPELANT CE QUI SUIT:

- il est plus essentiel que jamais de donner aux jeunes Européens les moyens d'acquérir les connaissances, les aptitudes et les compétences nécessaires pour permettre une transition harmonieuse vers le marché du travail de l'UE et de continuer à développer leurs perspectives de carrière, alors que le nombre de jeunes demandeurs d'emploi continue à monter en flèche;
- la crise économique actuelle accroît l'importance de la transition entre l'enseignement et l'emploi. Il est indispensable de faire en sorte que les jeunes quittant l'enseignement et la formation bénéficient du meilleur soutien possible pour décrocher leur premier emploi. Le chômage ou une transition lente peuvent avoir pour les jeunes des effets néfastes durables sur leur réussite future sur le marché du travail, leurs revenus ou la fondation d'une famille, ce qui risque de mettre en péril les investissements publics et privés consentis pour l'éducation et la formation, avec pour résultat une perte pour l'ensemble de la société. C'est particulièrement vrai compte tenu des problèmes démographiques, qui poussent les jeunes, de moins en moins nombreux en Europe, à intégrer rapidement et efficacement le marché du travail;
- l'ajout d'un critère de référence<sup>8</sup> relatif à la proportion de diplômés<sup>9</sup> ayant un emploi, centré sur la transition de l'éducation et la formation vers le marché du travail, permettrait des échanges de vues, dans le contexte du cadre "Éducation et formation 2020", sur les mesures destinées à améliorer l'employabilité des diplômés.

<sup>7</sup> Doc. SN 5/12.

<sup>8</sup> Comme le définit le cadre stratégique de 2009 pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, il s'agit d'un niveau de référence des performances moyennes européennes, qui ne devrait pas être considéré comme un objectif concret que les différents pays devraient atteindre, mais plutôt comme un objectif collectif à la réalisation duquel les Etats membres sont invités à contribuer (JO C 119 du 28.5.2009, p. 7).

<sup>9</sup> Aux fins du présent texte, on entend par "diplômé" toute personne ayant terminé avec succès la dernière année d'éducation ou de formation avec des qualifications correspondant au moins au deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou à l'enseignement post-secondaire non supérieur (niveau compris entre CITE 3 et CITE 4, à l'exclusion du niveau CITE 3C court), ou

TENANT COMPTE de ce qui suit:

- la proportion de diplômés ayant un emploi, autrement dit la proportion de personnes actives âgées de 20 à 34 ans qui ont obtenu leur diplôme un à trois ans avant l'année de référence et qui ne sont inscrites à aucun cycle d'éducation ou de formation complémentaire, a baissé de près de 4,5 points de pourcentage entre 2008 (81 %) et 2010 (76,5 %);
- on dispose déjà de données suffisantes pour pouvoir suivre l'évolution de l'employabilité des diplômés des systèmes d'éducation et de formation sans créer des charges administratives ou des coûts supplémentaires pour les États membres ou pour Eurostat<sup>10</sup>.

CONSTATE CE QUI SUIVIT:

- l'employabilité, à savoir la combinaison des facteurs qui permettent à une personne de progresser dans la recherche d'un emploi, d'en trouver un, de le garder et d'évoluer dans son parcours professionnel, est un concept complexe dans lequel interviennent non seulement les caractéristiques, compétences, attitudes et motivations propres à chaque personne, mais aussi d'autres facteurs extérieurs, tels que la réglementation du marché du travail, la démographie, la structure de l'économie et la situation économique générale, qui dépassent le cadre de la politique de l'éducation et de la formation.
- l'amélioration de l'employabilité est une préoccupation pour tous les pouvoirs publics, y compris ceux qui sont responsables de l'éducation et la formation et de l'emploi. Au niveau européen, c'est une question importante pour la stratégie Europe 2020 et le cadre "Éducation et formation 2020";
- la contribution que l'éducation et la formation peuvent apporter à l'employabilité des jeunes est en partie prise en compte dans les grands objectifs correspondants définis au titre de la stratégie Europe 2020 et dans les critères de référence existants du cadre "Éducation et formation 2020", tels que ceux relatifs aux diplômés de l'enseignement supérieur, aux jeunes en décrochage scolaire dans le cadre de l'éducation et de la formation, à la participation des adultes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et à la maîtrise insuffisante de la lecture, des mathématiques et des sciences;

<sup>10</sup> avec des qualifications correspondant à l'enseignement supérieur (CITE 5 et 6).  
Towards a Benchmark on the Contribution of Education and Training to Employability.

- la transition entre l'éducation/la formation et l'emploi n'est toutefois pas encore prise en considération dans le cadre de suivi actuel. Au cours de cette phase, l'apport des systèmes d'éducation et de formation en ce qui concerne l'employabilité des diplômés pourrait passer, par exemple, par l'orientation professionnelle et les conseils, des liens plus étroits entre les établissements d'éducation/de formation et les parties prenantes concernées, l'adaptation des programmes d'études aux besoins du marché du travail, le renforcement de la formation à l'esprit d'entreprise, les placements en entreprise, des informations plus transparentes sur les résultats de l'éducation et de la formation, des politiques d'éducation et de formation mieux adaptées aux besoins du marché du travail en termes de compétences et des mesures destinées à encourager les jeunes à poursuivre leurs études au-delà du deuxième cycle de l'enseignement secondaire général. Une attention particulière devrait aussi être accordée à l'employabilité des jeunes qui ont des besoins particuliers sur le marché du travail;
- l'élaboration d'un critère de référence européen sur la proportion de diplômés ayant un emploi aiderait à déterminer les politiques d'éducation et de formation qui améliorent la transition entre l'éducation/la formation et le travail et contribuent à favoriser le succès en matière d'emploi. Un critère européen mesurant la proportion de diplômés ayant un emploi, accompagné d'une analyse appropriée des aspects qualitatifs tels que l'adéquation entre l'offre de connaissances, d'aptitudes et de compétences et l'activité professionnelle jusqu'à trois ans après l'obtention du diplôme, permettrait en outre de renforcer la coopération européenne concernant les politiques dans le domaine de l'éducation et la formation qui sont axées sur la transition entre l'éducation/la formation et l'emploi. Il aiderait à suivre les progrès accomplis par les États membres sur la voie d'une employabilité accrue des diplômés, à recenser les exemples de bonnes pratiques et à soutenir la mise au point d'initiatives d'apprentissage en équipe.

INVITE LES ÉTATS MEMBRES,

tout en tenant compte de la diversité des situations des États membres,

- 1) à adopter, au niveau national, des mesures visant à accroître l'employabilité des diplômés à la sortie du système d'éducation et de formation, afin de satisfaire au critère de référence européen présenté à l'annexe des présentes conclusions, tout en promouvant également l'adéquation entre le niveau d'études et l'exercice d'une activité professionnelle;

---

(Methodological note EUR 24616 EN 2011).

9100/12

DGE - 1C

ois/AA/is 12

FR

- 2) à suivre, en ayant recours aux sources et instruments disponibles, la proportion de diplômés des systèmes d'éducation et de formation qui ont un emploi, en vue de renforcer le socle de données factuelles servant de fondement à l'élaboration des politiques concernant l'interface entre l'éducation et la formation, d'une part, et le travail, de l'autre, comme indiqué en annexe;
- 3) à promouvoir la mise en œuvre et l'utilisation des programmes, outils et cadres de l'UE destinés à favoriser l'employabilité, la mobilité et l'éducation et la formation tout au long de la vie, tels que l'Europass, le Youthpass, le cadre européen des certifications (CEC), le système européen de transfert de crédits d'enseignement (ECTS), le système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) et le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité (CERAQ);
- 4) à renforcer la coopération entre les établissements d'éducation et de formation et les parties prenantes concernées dans le monde du travail aux niveaux local, régional et national, en vue de promouvoir les apprentissages, les stages et les placements en entreprise au tout début de la phase de transition de l'éducation/la formation vers le marché du travail;

INVITE LA COMMISSION À:

- 1) examiner, notamment dans le cadre du suivi annuel de l'éducation et de la formation et du rapport conjoint sur la mise en œuvre du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation ("ET2020"), dans quelle mesure il est satisfait au critère européen de référence.

Le suivi annuel de l'éducation et de la formation permettra aussi de recueillir des informations sur le critère européen de référence en ce qui concerne les jeunes en décrochage scolaire, bien que ce groupe cible ne soit pas inclus dans l'objectif fixé.

- 2) améliorer la coopération européenne en ce qui concerne l'élaboration de politiques d'éducation et de formation destinées à favoriser l'employabilité par l'analyse et le suivi de l'éducation et de la formation, y compris:
  - en examinant l'impact spécifique des politiques d'éducation et de formation sur la transition entre l'enseignement et la formation et l'emploi;
  - en analysant la qualité des premiers emplois sur la base de l'adéquation entre le diplôme obtenu et la nature du travail, notamment l'adéquation entre l'offre de connaissances, d'aptitudes et de compétences et l'emploi recherché durant les trois premières années sur le marché du travail;
- 3) coopérer étroitement avec d'autres organisations internationales concernées, telles que l'OIT, l'OCDE et l'UNESCO, en vue de mettre en commun des travaux d'analyse et des compétences spécialisées concernant la phase de transition vers le marché du travail pour les diplômés.

ET INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION À:

- 1) collecter des informations qualitatives et des exemples de bonnes pratiques en vue de compléter le suivi quantitatif et d'étoffer le socle de données factuelles servant de fondement à l'élaboration des politiques, principalement en ayant recours aux sources existantes y compris les modalités d'établissement des rapports dans le cadre de l'"ET2020";
- 2) recenser les exemples de bonnes pratiques existant dans les États membres pour réussir la transition entre l'éducation et la formation et l'emploi, en créant un groupe d'experts chargé d'étudier le passage de l'éducation et de la formation au marché du travail pour les diplômés, ce qui contribuerait à la réalisation des priorités établies dans le cadre de "ET2020". Ce groupe devrait être composé d'experts nationaux désignés par les États membres et d'experts représentant les partenaires sociaux concernés, nommés par la Commission; dans le respect de la subsidiarité, le groupe devrait:
  - i) se pencher sur la façon dont on pourrait incorporer davantage d'éléments pratiques dans l'éducation et la formation, par exemple dans le cadre de l'enseignement appliqué ou de la formation en alternance, l'objectif étant d'améliorer l'employabilité des diplômés;
  - ii) étudier, en collaboration étroite avec le groupe "Indicateurs" du Comité de l'emploi et le groupe permanent sur les indicateurs et les critères de référence, les indicateurs les plus pertinents pour examiner quelles seraient les politiques d'éducation et de formation qui pourraient contribuer à accroître l'employabilité des diplômés;

- iii) présenter au Conseil, d'ici la fin de 2014, les résultats de ses travaux, dans le rapport sur la mise en œuvre du cadre stratégique ET2020.
  - 3) mettre au point, en collaboration avec des organismes compétents du domaine de l'éducation et de la formation et du domaine de l'emploi (y compris le Comité de l'emploi), des activités d'apprentissage en équipe concernant la phase de transition entre l'éducation et la formation et l'emploi.
-

ANNEXE

**UN NIVEAU DE RÉFÉRENCE DES PERFORMANCES MOYENNES EUROPÉENNES  
("CRITÈRE DE RÉFÉRENCE EUROPÉEN") CONCERNANT LA PROPORTION  
DE DIPLÔMÉS DES SYSTÈMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION  
QUI ONT UN EMPLOI**

Pour assurer le suivi des progrès réalisés et cerner les enjeux, ainsi que pour contribuer à l'élaboration des politiques sur la base de données probantes, les États membres ont décidé en 2009 que des niveaux de référence des performances moyennes européennes ("critères de référence européens") devraient venir appuyer les objectifs décrits dans les conclusions du Conseil concernant un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, qu'ils ont adoptées le 12 mai 2009<sup>11</sup>. Un accord a alors été dégagé sur cinq critères de référence européens, et une demande a été soumise pour que la Commission présente des propositions concernant de nouveaux critères de référence, dont un dans le domaine de l'employabilité.

Après avoir examiné les propositions figurant dans le document de travail des services de la Commission du 24 mai 2011<sup>12</sup>, les États membres approuvent également à présent le critère de référence ci-après relatif à la proportion de diplômés des systèmes d'éducation et de formation qui ont un emploi. Ce critère de référence vient compléter ceux qui ont déjà été adoptés en mai 2009, ainsi que celui en matière de mobilité à des fins d'apprentissage qui a été adopté par le Conseil en novembre 2011<sup>13</sup>. Comme tel, le critère de référence devrait reposer uniquement sur des données comparables existantes. Il devrait tenir compte des différents points de départ des États membres et des différentes possibilités qui s'offrent à eux d'améliorer leurs résultats par des politiques d'éducation et de formation. Il ne devrait pas être considéré comme un objectif concret que les différents pays devraient atteindre d'ici 2020. Les États membres sont, en revanche, invités à examiner, sur la base des priorités nationales et en tenant compte de l'évolution de la situation économique, comment et dans quelle mesure ils peuvent contribuer, par des mesures au niveau national, à la réalisation collective du critère de référence européen dans le domaine présenté ci-dessous.

<sup>11</sup> JO C 119 du 28.5.2009, p. 7.

<sup>12</sup> Doc. 10697/11.

<sup>13</sup> JO C 372 du 20.12.2011, p. 31.

**CRITÈRE DE RÉFÉRENCE RELATIF À LA PROPORTION DE DIPLÔMÉS DES  
SYSTÈMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION QUI ONT UN EMPLOI**

L'employabilité, c'est-à-dire la combinaison de facteurs qui permettent à une personne de progresser dans la recherche d'un emploi, d'être embauchée, de se maintenir dans un emploi et d'évoluer dans son parcours professionnel, est une notion complexe dans laquelle interviennent non seulement les caractéristiques, les aptitudes, les attitudes et les motivations propres à chaque personne, mais également d'autres facteurs extérieurs tels que la réglementation du marché du travail, la démographie, la structure de l'économie et la situation économique générale, qui dépassent le cadre de la politique d'éducation et de formation.

Compte tenu de ce qui précède, et dans le but de mettre en évidence en quoi les politiques d'éducation et de formation peuvent favoriser l'emploi et accroître l'employabilité des diplômés<sup>14</sup> qui ne sont actuellement inscrits à aucun cycle d'éducation ou de formation complémentaire, les États membres marquent leur accord sur le critère de référence suivant.

D'ici 2020, le taux d'emploi des diplômés<sup>15</sup> (âgés de 20 à 34 ans)<sup>16</sup> ayant quitté le système d'éducation et de formation trois ans au maximum avant l'année de référence devrait être d'au moins 82 % (contre 76,5 % en 2010)<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> Aux fins du présent texte, le terme "diplômé" désigne toute personne âgée de 20 à 34 ans ayant terminé avec succès la dernière année d'éducation ou de formation avec des qualifications correspondant au deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou à l'enseignement post-secondaire non supérieur (CITE niveaux 3 à 4, à l'exclusion du niveau 3C court), ou avec des qualifications correspondant à l'enseignement supérieur (CITE niveaux 5 et 6).

<sup>15</sup> La classification internationale type de l'éducation (CITE) de 1997 classe les programmes éducatifs en 7 grands niveaux, dont les niveaux 0-2 et 3C court englobent le premier cycle de l'enseignement secondaire. Dans l'estimation des niveaux appropriés pour l'objectif défini pour 2020, seuls deux niveaux de diplômés sont pris en considération : les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (CITE niveau 3), de l'enseignement post-secondaire non supérieur (CITE niveau 4) et de l'enseignement supérieur (CITE niveaux 5 à 6). Les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire général (CITE niveau 3A) devraient être encouragés à suivre d'autres cycles d'éducation et de formation. Le groupe des diplômés n'ayant pas atteint le deuxième cycle de l'enseignement secondaire (CITE niveaux 0 à 2 et CITE niveau 3 court) a été exclu de l'estimation en raison de la petite taille de l'échantillon (dans la tranche d'âge des 20 à 34 ans, il n'y a que peu de personnes ayant quitté récemment l'école sans avoir terminé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire) et du fait que, en 2003, les États membres avaient déjà décidé de réduire le pourcentage de jeunes en décrochage scolaire dans le cadre de l'éducation et de la formation à moins de 10 % pour la tranche d'âge des 18 à 24 ans (objectif confirmé par la stratégie Europe 2020).

<sup>16</sup> La limite inférieure fixée à 20 ans a été choisie afin de la faire correspondre à celle de la nouvelle tranche d'âge introduite dans le cadre du grand objectif relatif au taux d'emploi de la stratégie Europe 2020 (20 à 64 ans). Compte tenu du fait que, dans l'ensemble de l'Europe, la majorité des élèves terminant le deuxième cycle de l'enseignement secondaire (CITE niveau 3, excepté CITE niveau 3C court) et post-secondaire non supérieur (CITE niveau 4) entre l'âge de 18 et 20 ans, cette limite inférieure devrait permettre d'analyser l'employabilité de cette cohorte un, deux et trois ans après l'obtention du diplôme. La limite supérieure fixée à 34 ans a, quant à elle, été choisie en vue de la faire correspondre avec celle retenue pour le critère de référence actuel relatif aux diplômés de l'enseignement supérieur, qui porte sur la cohorte des 30-34 ans. Dans ce cas également, cette limite supérieure devrait ainsi permettre une couverture optimale de la population nouvellement diplômée de l'enseignement supérieur (CITE niveaux 5 à 6).

<sup>17</sup> Part de la population exerçant une activité rémunérée âgée de 20 à 34 ans, ayant obtenu un diplôme un, deux ou trois ans auparavant, et qui ne suivent aucun enseignement ou formation complémentaire. Les personnes suivant un enseignement ou une formation sont exclues pour garantir que l'employabilité de cette cohorte n'est pas faussée par la prise en compte des personnes ayant entrepris une mise à jour ou un perfectionnement de leurs compétences. En l'absence de données longitudinales permettant de mesurer avec précision le flux de diplômés entrant sur le marché du travail, la moyenne calculée sur une période de trois ans à compter de l'obtention du diplôme est utilisée. Cette approche permet de compenser l'impact éventuel de courtes périodes de chômage, qui sont moins courantes durant les premières années sur le marché du travail.

Ce niveau cible se rapporte à une moyenne au sein de l'UE et ne constitue pas un objectif national pour les différents États membres.

Le critère de référence devrait permettre une ventilation en fonction de sous-populations particulières. Il devrait notamment y avoir une désagrégation des données fondée sur les niveaux de la CITE18, sur l'orientation des études et sur le domaine de l'éducation et de la formation, ce qui permettrait, par exemple, d'établir une distinction entre les résultats en ce qui concerne les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire selon qu'ils proviennent de l'enseignement général ou de l'enseignement et de la formation professionnels ainsi qu'entre les résultats en ce qui concerne les diplômés de l'enseignement supérieur en fonction du domaine d'éducation et de formation.

En outre, il conviendrait d'entreprendre une analyse de la mesure dans laquelle les domaines et les niveaux de l'éducation et de la formation correspondent aux types d'emplois que s'efforcent d'obtenir les diplômés durant les premières années de leur vie active; cette analyse pourrait s'appuyer sur le niveau d'étude selon la CITE.

Le critère de référence susmentionné sera examiné et évalué par les États membres et la Commission dans le cadre du rapport conjoint "Éducation et formation 2020", afin de décider si une révision des indicateurs est nécessaire."

---

<sup>18</sup> Comme indiqué ci-dessus, la classification internationale type de l'éducation (CITE) de 1997 classe les programmes éducatifs en 7 grands niveaux allant de 0 à 6. La CITE 2011 sera appliquée en 2014 avec 9 niveaux dans toutes les sources de données de l'UE relatives à l'éducation. Cela signifie que, en ce qui concerne l'enseignement supérieur, une distinction sera établie entre les niveaux de la licence, du master et du doctorat, et que les frontières entre les premier et deuxième cycles de l'enseignement secondaire seront mieux définies.



Conseil de l'Éducation et de la Formation  
Boulevard Léopold II, 44  
1080 BRUXELLES

Editeur responsable : Manuel Dony

*Reproduction autorisée en mentionnant la source.*

Jun 2012

Tél. : 02/413.26.21

FAX : 02/413.27.11

[cef@cfwb.be](mailto:cef@cfwb.be)

[www.cef.cfwb.be](http://www.cef.cfwb.be)