

## « LES TENSIONS REVELEES PAR LA CRISE ACTUELLE : OPPORTUNITES POUR L'APPRENDRE TOUT AU LONG DE LA VIE »

La crise mondialisée que nous traversons aujourd'hui interroge fortement les politiques régionales sur leur vision et les perspectives de développement de l'apprendre tout au long de la vie pour y faire face et pour anticiper les mutations qu'elle impose.

La 7<sup>ème</sup> session de l'Université Européenne d'été de la FREREF s'inscrit dans une réflexion sur l'après 2010. La remise en questions, les tensions, mais aussi les opportunités qu'offre la crise pour revisiter les aspects centraux de l'apprendre tout au long de la vie, seront au cœur de la réflexion proposée.

A partir de situations concrètes des Régions européennes et du Québec, trois sous-groupes thématiques approfondiront les enjeux : d'une nouvelle gouvernance dans l'apprendre tout au long de la vie ; de l'accompagnement des parcours de vie ; et des évolutions de la relation formation – emploi-orientation – travail.

En conclusion, un temps collectif de réflexion sur les perspectives 2010-20 sera centré sur les scénarios possibles du point de vue de la société civile, des pouvoirs régionaux et des acteurs de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Avec

**Bernard GAZIER**

*Economiste, Membre de l'Institut universitaire de France et enseignant à l'Université de Paris, expert à la Banque Mondiale et au Bureau International du Travail*

**Christiane DEMONTES,**

*sénatrice du Rhône*

**Raul RAMOS**

*Professeur d'Economie Appliquée à l'Université de Barcelone*

**Steve BAINBRIDGE**

*Directeur de la Communication, CEDEFOP*

**Vincent MERLE**

*Professeur au CNAM*

## «CRISE, MARCHÉ DU TRAVAIL ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE»

⇒ Par **Bernard GAZIER**

*Economiste, Membre de l'Institut universitaire de France et enseignant à l'Université de Paris, expert à la Banque Mondiale et au Bureau International du Travail*

### 1. Les marchés du travail dans la crise

#### Les trois effets de la crise actuelle

Choc : sidération, contraction de l'activité, pertes de revenus, angoisse individuelle et défiance collective

Révélation : exemples, les mérites retrouvés des « stabilisateurs automatiques », l'absence de protection de certaines catégories, les déficiences de la construction européenne...

Accélération : le passage à la voiture propre, la lutte contre les paradis fiscaux...

Et dans le domaine de la formation ?

#### Les quatre agendas de réforme du marché du travail

Flexibilisation

« Flexicurité »

« Marchés Transitionnels du Travail »

« Travail décent » et « capacités »

En somme, on va de la soumission totale et permanente aux messages et pressions du marché du travail comme des biens et de la finance (flexibilité) à une mise à l'écart radicale du marché pour considérer les « fonctionnements » effectifs et les « capacités ».

#### L'effet actuel de la crise

La flexibilisation est discréditée, le balancier est en faveur du « travail décent ». A moyen terme, personne ne parle sérieusement de supprimer le marché ni même les interdépendances de la « globalisation ». On peut penser qu'il reviendra dans des positions plus centrales, organisées autour d'un fonctionnement mieux contrôlé du marché. Mais la « flexicurité » ancienne version appelle à tout le moins un renouvellement, qui pourrait, au moins pour partie, se trouver dans l'affirmation des « marchés transitionnels » selon laquelle il s'agit autant « d'équiper le marché pour les gens » qu'« équiper les gens pour le marché ».

### 2. Formation tout au long de la vie et émergence des Régions

#### Un déplacement des enjeux

La formation « bénéficie » d'un consensus apparent (priorités de la « knowledge-based society », espoir de la compétitivité européenne) qui se fissure dès que l'on discute financement : qui doit payer, notamment, les formations à orientation générale ? Comment gérer le braconnage dont sont victimes les petites firmes ?

On connaît l'insuffisance des décisions laissées au libre jeu des acteurs : l'effet Matthieu et la non prise en compte des externalités découlant d'une main-d'œuvre bien formée et mobile.

On connaît aussi le lien nécessaire entre formation et organisation/outillage des carrières.

La nécessité d'une appropriation par les acteurs locaux est renforcée. Loin de l'espoir d'une adéquation construite a priori, il s'agit d'élever le socle des connaissances de base, et sur cette base d'aménager les réorientations et recyclages.

### **Le double rôle des Régions (1)**

Elles peuvent/doivent aménager les transversalités de la gestion des carrières : les « transitions » se gèreront à un niveau où les choix individuels et collectifs peuvent s'exprimer et s'organiser : bassins d'emploi, grandes municipalités... peuvent relayer et démultiplier les initiatives.

Beaucoup de Régions disposent de compétences et de financements en matière de formation initiale et continue.

Opportunité d'organiser les services de maintien de l'employabilité : informations sur les perspectives d'embauche, bilans de compétences, conseil sur les certifications disponibles, accompagnement de la validation des acquis de l'expérience (surtout en cas de validation partielle et de formation complémentaire).

Il faut... des budgets et aussi pouvoir d'appuyer sur un processus de création/maintien/renouvellement d'emplois

### **Le double rôle des Régions (2)**

Pour jouer leur rôle, elles doivent en amont développer des « noyaux de stabilité », qui sont, outre bien sûr l'entreprise : le métier, la branche, la fonction publique au sens large, l'économie sociale, et le territoire lui-même

Ceci suppose le choix et le développement d'un profil productif régional : reposant sur la complémentarité entre emplois qualifiés et moins qualifiés, exportateurs et services locaux ; lien intime aux politiques de recherche et d'innovation, et à l'entretien de pôles d'enseignement supérieur.

## **3. La longue marche vers la sécurisation des parcours professionnels, de la pause à l'accélération ?**

### **Affronter la pression du court terme**

Il faut à la fois encaisser le choc et préparer un autre régime de développement économique, social, environnemental.

Réponse classique des étudiants aux mauvaises conditions du marché du travail : faire une année de plus..., ce qui est acceptable si le contenu est bien connecté aux besoins futurs. Le stage parking serait une des plus mauvaises réponses à la crise.

A court terme, l'opportunité du vieillissement dans certains pays permet de lier intensivement chômage partiel et formation sur le temps ainsi dégagé, avec maintien du revenu. En effet, le départ attendu de classes nombreuses de « seniors » et l'urgence à disposer de salariés plus qualifiés pour les remplacer crée une « fenêtre de tir »

Un signal central : le « big push » en faveur des moins formés informe les acteurs du marché du travail de la recherche d'une performance collective ; les conditions de réussite doivent prendre en compte et surmonter les fortes réticences de ce public : « le réseau et le créneau »

### **A plus long terme**

A plus long terme, l'Europe de la formation doit sortir de la logique de rattrapage retardé vis-à-vis des USA, et lier davantage construction sociale de l'employabilité et innovation : des chercheurs, des entrepreneurs, et des appuis collectifs à l'initiative individuelle ou collective.

L'innovation doit aussi être sociale et décentralisée.

Une des voies possibles : une GPEC ouverte et territorialisée

A la rencontre des niveaux locaux, nationaux et Européens, la Région « organisatrice de transitions » a l'opportunité de monter en puissance