

I

(Résolutions, recommandations et avis)

AVIS

COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN

460^e SESSION PLÉNIÈRE DES 17 ET 18 FÉVRIER 2010

Avis du Comité économique et social européen sur «L'adéquation des compétences aux besoins de l'industrie et des services en mutation – Contribution d'une éventuelle mise en place au niveau européen de conseils sectoriels emploi-compétences»

(avis exploratoire)

(2010/C 347/01)

Rapporteur: **M. KRZAKLEWSKI**

Corapporteur: **M. SZÚCS**

Dans son courrier daté du 29 juin 2009, et conformément à l'article 262 du traité instituant la Communauté européenne, M^{me} Margot WALLSTRÖM, vice-présidente de la Commission européenne, a demandé au CESE d'élaborer un avis exploratoire sur le thème:

«L'adéquation des compétences aux besoins de l'industrie et des services en mutation – Contribution d'une éventuelle mise en place au niveau européen de conseils sectoriels emploi-compétences.»

La commission consultative des mutations industrielles, chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 4 février 2010.

Lors de sa 460^e session plénière des 17 et 18 février 2010 (séance du 17 février 2010), le Comité économique et social européen a adopté le présent avis par 149 voix pour, 6 voix contre et 5 abstentions.

1. Conclusions et recommandations

1.1 Le Comité économique et social européen accueille avec grand intérêt l'idée de créer des conseils sectoriels emploi-compétences à l'échelon européen. Il estime que des **conseils sectoriels** organisés et gérés de manière appropriée, au fonctionnement desquels seraient associées diverses parties intéressées, **devraient apporter un soutien essentiel dans le processus de gestion des mutations au sein des secteurs concernés**, notamment au niveau des pronostics de l'évolution de la situation quant aux besoins en matière d'emploi et de compétences et de **l'ajustement des compétences à l'offre et à la demande**.

1.2 Le Comité est convaincu que les conseils sectoriels européens (CSE) pourraient contribuer à gérer les mutations sectorielles et à réaliser les objectifs de l'initiative «Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux», et pourraient jouer un rôle utile dans le processus décisionnel européen relatif aux changements dans les secteurs qui les concernent.

1.3 Après avoir analysé les avantages et les inconvénients des options politiques examinées dans l'étude de faisabilité, qui renvoient à différentes conceptions des conseils, le Comité penche en faveur de la conception inspirée par le dialogue social européen. Les conseils sectoriels pourraient considérablement bénéficier du contact (selon le principe de la coopération) avec les structures du dialogue social sectoriel européen (DSSE) et leurs activités politiques.

1.4 Le Comité est d'avis que l'activité des comités européens de dialogue social sectoriel (CEDSS) peut servir de modèle de fonctionnement aux CSE.

1.4.1 Il convient cependant de souligner que les conseils sectoriels européens peuvent disposer d'un champ d'action plus large en ce qui concerne le nombre de parties intéressées à l'origine de leur création, ainsi que d'un rôle plus autonome que les comités européens de dialogue social sectoriel et davantage axé sur les compétences et le marché du travail que sur le dialogue social.

1.4.2 Le Comité estime que l'opportunité de fonder un conseil sectoriel européen devrait également exister pour les secteurs dépourvus de structures du dialogue social européen. Ainsi, le conseil sectoriel européen nouvellement établi pourrait inciter à la formation d'un nouveau comité européen de dialogue social sectoriel.

1.5 Le Comité considère que les futurs conseils sectoriels européens devraient coopérer étroitement et régulièrement avec leurs homologues nationaux. **Il recommande que les CSE appuient la mise en place de conseils nationaux là où il n'en existe pas jusqu'à présent, en prodiguant des conseils et des exemples de meilleures pratiques.**

1.6 Le Comité estime qu'outre le soutien apporté à la gestion des mutations sectorielles, les tâches principales que pourraient accomplir les nouveaux CSE sont les suivantes:

- analyser les tendances quantitatives et qualitatives du marché du travail dans le secteur concerné,
- effectuer des recommandations pour combler et aplanir les lacunes quantitatives et qualitatives sur le marché du travail dans le secteur, ainsi qu'à lancer des programmes et des actions pour y parvenir,
- soutenir la coopération entre les entreprises et les prestataires d'EFPP⁽¹⁾.

1.7 Pour que ces conseils fonctionnent efficacement, le Comité affirme qu'il est important que:

- ces derniers constituent une plateforme incluant des partenaires sociaux, des organisations et institutions éducatives, des organisations et institutions de formation, des institutions, organisations et autorités publiques, des associations professionnelles et des organisations qui fournissent l'enseignement et la formation professionnels (EFP) et l'enseignement et la formation professionnels initiaux (EFPI);
- ils soient concentrés sectoriellement, c'est-à-dire qu'ils se focalisent sur des secteurs au sens large du terme et se consacrent à des professions spécifiques au secteur concerné;
- ils tiennent compte des changements dynamiques survenant dans le champ d'intervention des secteurs et de la création de nouveaux secteurs;
- ils garantissent la participation à leur gestion des représentants des employeurs et des travailleurs, et le cas échéant, des organisateurs de formation et des autorités politiques;

- ils cultivent des partenariats stratégiques forts, ce qui implique de nouer des relations avec les établissements d'enseignement secondaire, les institutions proposant des services de formation postsecondaire, les établissements d'enseignement supérieur, les entreprises, les conseils sectoriels et les autorités à l'échelon territorial;
- ils appliquent une stratégie de travail réfléchie et productive, se concentrant sur la réalité industrielle et les besoins urgents, tels que le besoin d'informations sur le marché du travail et les moyens pour attirer et retenir les travailleurs dans le secteur concerné, et tiennent compte des besoins des PME;
- ils tiennent compte en premier lieu de la situation et des exigences du marché du travail dans une optique européenne;
- ils encouragent le développement d'une approche qui utilise une méthodologie commune fondée sur les tâches effectuées (résultats) au sein des entreprises, de manière à permettre de contrôler facilement d'un bout à l'autre l'adéquation entre ce qui est fait sur le lieu de travail et la formation finale, l'éducation et les qualifications.

1.8 Dans l'objectif de renforcer l'influence des conseils sur les changements sectoriels, le Comité propose que ces derniers prennent en considération la question de la formation continue à tous les niveaux, et en particulier l'enseignement et la formation professionnels continus (EFPC) – associés à l'enseignement et à la formation professionnels initiaux (EFPI) – et d'autres formes de développement et de reconnaissance des compétences tout au long de la vie des citoyens.

1.9 Le Comité suggère de prêter une attention particulière aux secteurs dotés de composantes fortes et fondées sur la connaissance, de préférence en rapport avec des aspects tels que «l'économie verte».

1.10 De l'avis du Comité, l'établissement des conseils sectoriels devrait s'appuyer sur les réalisations de processus politiques tels que le **cadre européen des certifications (CEC)**, le système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS), le système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET), le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité (CERAQ) et Europass, et contribuer à les renforcer encore.

1.10.1 Il importe d'œuvrer en faveur de l'harmonisation des politiques de formation continue en appliquant la méthode ouverte de coordination.

1.11 Le Comité plaide pour que les CSE planifiés entretiennent une coopération permanente avec les universités et les établissements d'enseignement supérieur européens, qui créeraient un lien entre l'industrie et les recherches scientifiques relatives à la formation. À ce propos, le forum université-entreprise a démontré les bénéfices qu'engendre la coopération pour l'industrie et l'enseignement supérieur⁽²⁾.

(1) EFP: enseignement et formation professionnels.

(2) Communication de la Commission «Un nouveau partenariat pour la modernisation des universités: le Forum européen pour le dialogue université-entreprise» – COM(2009) 158 final, 2 avril 2009.

1.12 Considérant les **relations entre les conseils sectoriels européens** d'une part, **le Cedefop et Eurofound** d'autre part, le Comité estime qu'il conviendrait que l'appui du Cedefop et d'Eurofound aux travaux des conseils sectoriels sur le plan structurel et informatif figure au nombre des tâches incombant à ces institutions. Pour ce faire, il est nécessaire de doter ces fondations de moyens supplémentaires.

1.13 Le Comité tient à recommander fermement que les conseils sectoriels, tant à l'échelon national qu'europpéen, coopèrent, voire créent des liens avec les **observatoires de l'emploi et des compétences**, ainsi que leurs réseaux nationaux et européens. Cette proposition concerne les conseils dont la structure interne ne comporte pas de tels observatoires. Dans les États membres où seront établis les conseils sectoriels, il est recommandé d'appuyer la création de ce type d'observatoires et leur coopération en réseau avec les observatoires territoriaux, pour autant qu'ils n'existent pas encore.

1.14 S'agissant du **financement du processus de création et de fonctionnement des conseils sectoriels** au niveau européen, le Comité est d'avis qu'il convient d'identifier dès le lancement du processus de création les ressources nécessaires à cette fin. Il convient en outre de prévoir des moyens pour épauler les conseils et développer les observatoires du marché du travail et des compétences qui coopèrent avec eux ou qui sont intégrés à leur structure.

1.14.1 Lors de l'élaboration du projet pilote concernant les CSE, le Comité recommande à la Commission d'envisager dans un premier temps de créer un nombre limité de conseils, plutôt que d'en instaurer immédiatement pour une vingtaine de secteurs. Cette suggestion est motivée par les contraintes budgétaires. Il sera plus aisé d'assurer le financement pour la mise en place de 4 à 5 conseils par an. Ce type de garantie financière à moyen terme pour le projet des CSE semble être une question critique.

1.15 Le Comité réclame **une meilleure gestion professionnelle de l'innovation éducative**. Il s'impose d'améliorer les systèmes éducatifs et de formation dans l'UE pour accroître l'employabilité et réduire les inégalités. Les changements institutionnels dans le domaine éducatif peinent à suivre le rythme des besoins de la société. Les institutions doivent **tenir compte de la nécessité d'articuler étroitement les mutations, l'innovation, l'éducation et la formation**.

1.16 Le Comité plaide pour que **l'enseignement et la formation réintègrent la vie réelle**, en plus grande adéquation avec les besoins de la société et les habitudes de la nouvelle génération.

2. Contexte de l'avis exploratoire

2.1 Dans sa lettre datée du 29 juin 2009, M^{me} Margot WALLSTRÖM, vice-présidente de la Commission européenne, a demandé

au Comité économique et social européen d'élaborer un avis exploratoire sur le thème: «L'adéquation des compétences aux besoins de l'industrie et des services en mutation – Contribution d'une éventuelle mise en place au niveau européen de conseils sectoriels emploi-compétences».

2.1.1 Cette lettre fait référence à la crise actuelle et aux moyens qu'il est possible de mettre en œuvre sur le marché de l'emploi dans le but de l'ajuster aux besoins de la production ainsi que d'introduire une gestion plus sociale des mutations dans les services et l'industrie.

2.1.2 La Commission estime qu'afin d'atteindre cet objectif, il est impératif de doter les salariés actuels et futurs des connaissances nécessaires aux entreprises, leur permettant de s'adapter aux changements. Elle a récemment consacré à cette question une communication intitulée «Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux» (COM(2008) 868 final), qui vise à cerner les besoins de compétences en Europe d'ici 2020 et à procéder à leur évaluation, ainsi qu'à développer dans l'UE la faculté de mieux anticiper et d'ajuster compétences et emplois.

2.1.3 Le 4 novembre 2009, le Comité a adopté un avis relatif à cette communication ⁽³⁾.

2.2 À la suite de la publication de la communication, une étude de faisabilité est actuellement menée à la demande de la Commission sur la mise en place, au niveau européen, de conseils sectoriels emploi-compétences. Au cours de l'élaboration du présent avis, le Comité a eu à sa disposition une version provisoire de ladite étude ⁽⁴⁾.

3. Tendances et innovations en matière d'éducation et de formation dans l'Union européenne

a) Nécessité d'innover dans les systèmes éducatifs

3.1 Afin de tirer pleinement parti des possibilités de la main-d'œuvre européenne, il y a lieu de renforcer le capital humain. L'enjeu est important au regard de l'employabilité et de l'emploi, de la faculté d'adaptation au changement – en particulier dans le contexte de l'actuelle crise économique – et de la cohésion sociale.

3.2 La nécessité d'accroître la mobilité des citoyens au sein de l'Europe est un objectif important défini par le traité de Lisbonne. Afin de permettre aux travailleurs d'être mobiles d'un pays à l'autre et d'une activité à l'autre, il faut que les employeurs soient capables de comparer et de faire coïncider les compétences (réalisations) d'un nouvel employé potentiel avec les besoins de l'entreprise. Tel est le principe clé sous-jacent à la demande de la Commission de parvenir à «**L'adéquation des compétences aux besoins de l'industrie.**»

⁽³⁾ JO C 128, 18.5.2010, p. 74.

⁽⁴⁾ «Feasibility study on the setup of Sectoral Councils on Employment and Skills at the European Level,» (Étude de faisabilité concernant la mise en place, au niveau européen, de conseils sectoriels emploi-compétences) réalisée par ECORYS/KBA (2009) pour la Commission européenne, direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances.

3.3 Il convient que les Conseils sectoriels européens (CSE) devant être créés encouragent le développement d'une approche qui utilise une méthodologie commune fondée sur les missions (résultats) effectuées au sein des entreprises, de manière à assurer une piste d'audit claire allant de ce qui est réalisé sur le lieu de travail jusqu'à la formation finale, l'éducation et les qualifications.

3.4 Le Comité réclame **une meilleure gestion professionnelle de l'innovation éducative**. Il s'impose d'améliorer les systèmes éducatifs et de formation dans l'UE pour accroître l'employabilité et réduire les inégalités. Les changements institutionnels dans le domaine éducatif peinent à suivre le rythme des besoins de la société. Les institutions doivent **tenir compte de la nécessité d'articuler étroitement les mutations, l'innovation, l'éducation et la formation**.

3.5 Les innovations en matière d'éducation sont liées de manière inhérente à la société fondée sur la connaissance et à la société de l'information. Les établissements de formation doivent tenir compte des nouvelles formes d'apprentissage et les apprécier à leur juste valeur. De nouvelles méthodes de formation, notamment les modèles d'apprentissage collectif fondés sur les TIC, devraient faciliter la **coordination de la formation tout au long de la vie**, dans des domaines tels que la formation des adultes, l'enseignement supérieur, le système scolaire et l'apprentissage non formel, et réduire ainsi la séparation institutionnelle.

3.6 Stratégiquement parlant, il est important **d'apprécier le savoir acquis antérieurement à sa juste valeur et de l'attester par un certificat**, notamment pour inciter les collaborateurs à tirer parti des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. Les mécanismes de reconnaissance et les qualifications professionnelles devraient être de plus en plus liés aux résultats de l'apprentissage, les entraves bureaucratiques devraient être réduites.

3.7 La politique suivie se doit d'incorporer **l'apprentissage informel et non formel**, en tenant compte que l'apprentissage tout au long de la vie se concrétise notamment grâce au rôle que jouent les réseaux sociaux et virtuels en matière d'apprentissage.

b) *Vers un engagement renforcé des parties prenantes*

3.8 La mondialisation qui est en marche et les évolutions technologiques rapides dont elle s'accompagne ont des incidences sur les problèmes liés au déficit de qualifications de la main d'œuvre et sur la nécessité de mieux intégrer enseignement, formations et travail. Une intégration renforcée des parties engagées dans la formation tout au long de la vie devrait créer des conditions favorisant davantage la conception, la réalisation et l'évaluation de l'innovation dans le système éducatif, en vue d'une gestion efficace de l'éventail des connaissances et des compétences, qui sont en pleine évolution. **Il est absolument indispensable d'accroître le savoir et les connaissances des entreprises et leur engagement dans ce processus**.

3.9 Non seulement les employeurs devraient mieux accepter le fait que la formation de la main-d'œuvre permette de répondre aux exigences économiques actuelles, mais ils devraient également la soutenir en tant qu'outil de valorisation du capital humain à moyen et à long terme.

3.10 Il conviendrait de prendre davantage en considération la valeur que revêt le **développement de l'esprit d'entreprise**. La libre circulation des travailleurs et **l'incitation à la mobilité de la main-d'œuvre** devraient être davantage reconnues en tant qu'éléments de la promotion des marchés du travail. Il serait bon de disposer d'informations plus nombreuses et de meilleure qualité concernant les marchés de l'emploi et leurs tendances, et les demandes en compétences, ainsi que de **mieux conseiller et soutenir** les personnes à la recherche d'un emploi.

c) *Un enseignement et une formation plus proches de la vie réelle*

3.11 Le Comité plaide pour que **l'enseignement et la formation réintègrent la vie réelle**, en plus grande adéquation avec les besoins de la société et les habitudes de la nouvelle génération. Les formes innovantes d'enseignement offrent l'occasion de lancer des investissements efficaces dans l'éducation et de rapprocher les moyens éducatifs des entreprises.

3.12 Il est nécessaire que **l'apprentissage sur le lieu de travail se démarque des formations dispensées dans le cadre de cours et se base toujours davantage sur les acquis d'apprentissage et les qualifications professionnelles**.

3.13 Dans une société de la connaissance, où travail et apprentissage se recoupent de plus en plus, il s'impose d'encourager toutes les **formes d'apprentissage sur le lieu de travail**. Dans ce domaine, la priorité doit aller à **l'accroissement de la motivation des individus à l'égard de l'apprentissage** et à l'engagement des entreprises pour ce qui est d'inciter leurs collaborateurs vis-à-vis du savoir.

4. **Les conseils sectoriels et transversaux à différents niveaux - contexte** ⁽⁵⁾

4.1 Les **conseils** sectoriels et transversaux ⁽⁶⁾ ont pour objectif de fournir un panorama de l'évolution probable de la situation quant aux besoins en matière **d'emploi et de compétences**, dans le but spécifique d'apporter une contribution à la formation de la politique. Le travail des conseils peut se limiter à l'analyse ou englober également les politiques d'ajustement et de mise en œuvre.

4.2 Ces conseils fonctionnent de manière organisée et permanente et constituent aussi une plateforme pour diverses parties intéressées, qui participent à leur direction. Les acteurs intéressés comprennent avant tout les institutions, autorités et organismes publics, les partenaires sociaux et les institutions d'enseignement, de formation et de recherche.

4.3 Les conseils sectoriels peuvent être organisés à différents niveaux géographiques. Ils ont pour mission d'étudier les changements dans les besoins en matière de compétence au sein d'une ou de plusieurs catégories professionnelles, branches industrielles ou pôles d'activité sectoriels, qui sont bien définis. Dans certains cas, le conseil sectoriel national dispose de sections régionales.

⁽⁵⁾ Observations fondées sur l'étude de faisabilité mentionnée à la note de bas de page n° 4.

⁽⁶⁾ Quand tous les travailleurs ou toutes les entreprises d'un territoire donné sont couverts par les activités d'un conseil, on se trouve en présence d'un conseil transversal (intersectoriel).

4.3.1 La Fondation de Dublin considère que le niveau régional ou sectoriel est essentiel à la conception des conseils. Elle souligne que les conseils mis en place à l'échelon national et européen devraient agir conformément au principe de subsidiarité. Pour faciliter la communication entre les organes gérant les conseils régionaux/sectoriels, il y a lieu de s'efforcer d'exploiter d'éventuelles synergies, par exemple sur le plan du monitoring et de la recherche scientifique.

4.4 Parmi les conseils établis au niveau national, l'on distingue ceux qui ont trait à l'enseignement et la formation professionnels initiaux (EFPI) et ceux qui se consacrent à l'enseignement et à la formation professionnels continus (EFPC). Dans certains pays, il arrive qu'ils s'occupent de l'une et de l'autre, ce qui crée un effet de synergie et permet d'éviter les doubles emplois.

4.5 Les conseils examinés dans l'étude de faisabilité poursuivent un objectif général analogue: un meilleur ajustement de l'offre et de la demande sur le marché du travail, d'un point de vue quantitatif (postes de travail) et qualitatif (aptitudes et compétences). Des différences existent toutefois dans la manière dont cette visée d'ensemble est réalisée, de même que dans les points sur lesquels les conseils concentrent leur attention, qui peut porter soit sur l'EFPI, soit sur l'EFPC. Cette observation concerne les pays où la formation est divisée entre l'EFPI et l'EFPC.

4.6 Dans la plupart des États membres, l'objectif principal des **conseils transversaux nationaux** (intersectoriels) consiste à cerner, analyser en termes quantitatifs et anticiper les tendances à long terme sur le marché du travail, ainsi qu'à proposer une réponse active pour réagir aux processus qui y surviennent.

4.7 Dans de nombreux cas, les **conseils transversaux** se focalisent non seulement sur des questions de quantité, mais également de qualité. En prenant pour base les tendances relevées sur le marché du travail, les membres de ces conseils, par exemple ceux du Comité consultatif danois pour l'enseignement et la formation, donnent au ministre de l'éducation des conseils pour définir de nouvelles qualifications, ou encore combiner ou supprimer celles qui existent mais également en ce qui concerne des aspects généraux de la formation professionnelle, tels que la coordination des programmes de formation.

4.8 Les conseils transversaux régionaux présents dans une partie des États partagent les objectifs de leurs homologues nationaux. Ils fournissent des données régionales aux institutions de recherche en vue d'évaluer le volume de postes de travail futurs et les besoins en matière de compétences. Il est intéressant de relever que certains conseils transversaux régionaux s'efforcent autant que faire se peut d'arriver à ajuster les besoins qualitatifs futurs relatifs aux compétences et les données quantitatives actuelles concernant les flux de jeunes vers l'EFPI.

4.9 Les conseils sectoriels nationaux consacrés à l'EFPI s'assignent pour objectif principal de veiller à ce que les nouveaux travailleurs qui arrivent sur le marché du travail disposent des compétences de base requises.

4.10 Les conseils sectoriels nationaux qui se consacrent à la formation professionnelle continue (FPC) ont pour principal objectif d'augmenter les compétences des personnes qui se trouvent déjà sur le marché du travail. À cette fin, ils définissent les besoins des

travailleurs dans le domaine des formations, qu'ils facilitent par ailleurs, en les organisant par eux-mêmes ou en finançant des cours proposés par des prestataires extérieurs.

4.11 Les conseils établis à l'échelon national ou régional se différencient par les **tâches** qu'ils accomplissent. Ainsi, les conseils sectoriels et transversaux se chargent par exemple:

- d'analyser les tendances quantitatives du marché du travail,
- d'analyser les tendances qualitatives du marché du travail,
- de proposer une politique pour combler les lacunes quantitatives,
- de proposer une politique pour aplanir les lacunes qualitatives,
- de proposer une mise à jour des qualifications et des certifications,
- de soutenir la coopération entre les entreprises et les prestataires d'enseignement et de formations professionnelles,
- de lancer des programmes et des actions en vue de résorber les lacunes (quantitatives et qualitatives).

4.11.1 Parmi les conseils sectoriels des États membres, quelques-uns seulement exécutaient l'ensemble de ces missions. Presque tous les conseils sectoriels et transversaux ont réalisé des analyses sur les tendances qualitatives et quantitatives du marché du travail. Ils sont un peu moins nombreux à élaborer des propositions de politiques. La majorité d'entre eux effectuent ou commandent des études.

4.11.2 Il est nettement plus fréquent que les conseils analysent les tendances qualitatives du marché du travail et formulent des propositions concernant les politiques, par exemple celles qui portent sur le développement de profils de formation professionnels, et qu'ils donnent des pistes pour venir à bout des lacunes qualitatives. De nombreux conseils s'emploient à soutenir la coopération entre les entreprises et les prestataires d'EFPC.

4.11.3 Quelques conseils nationaux se chargent de réaliser des programmes et actions qui ont pour objectif de réduire les déficits en matière de qualifications sur le marché du travail. C'est en particulier au sein des conseils transversaux régionaux des nouveaux États membres que sont formulées des propositions de politiques destinées à combler les lacunes qualitatives.

4.12 Les instruments utilisés par les différents conseils sont étroitement liés à leurs objectifs et leurs missions. Les données concernant les tendances quantitatives et qualitatives du marché du travail leur sont essentielles. La tendance générale veut que ces éléments soient collectés et analysés par des organismes extérieurs, sauf dans les cas où la structure du conseil inclut par exemple un observatoire du marché du travail.

4.12.1 Il convient d'opérer une distinction entre le processus de collecte et d'analyse des données relatives au marché du travail et la prise de décisions politiques portant sur la réaction aux tendances relevées sur ledit marché.

4.13 Le conseil d'administration des conseils sectoriels fonctionnant actuellement dans les pays de l'UE et en dehors de celle-ci rassemble des représentants des employeurs (qui assument généralement un rôle de direction), des salariés et, le cas échéant, des représentants des prestataires de formation et du gouvernement (dans le cas d'un conseil régional, il s'agit des autorités locales). Le conseil d'administration établi est soit de taille réduite (afin de renforcer le processus décisionnel), soit suffisamment étendu pour garantir une représentativité maximale. En règle générale, les membres doivent provenir de la branche d'activité concernée, jouir d'un prestige considérable dans le secteur ainsi que de crédibilité.

4.13.1 Dans l'évaluation de la gestion des conseils, il est souligné que les questions se rapportant aux relations de travail ne doivent pas figurer à l'agenda desdits conseils, étant donné qu'elles relèvent du comité du dialogue sectoriel. D'un autre côté, en traitant de nombreuses autres questions essentielles pour les employeurs et les salariés, les conseils contribuent à atténuer les tensions qui surviennent dans le dialogue social.

4.13.2 Les conseils sectoriels coopèrent fréquemment dans le cadre d'une organisation. Au Canada, cette fonction est assurée par l'Alliance des conseils sectoriels, au sein de laquelle informations et instruments sont échangés et des procédures communes élaborées, notamment en ce qui concerne le développement de normes professionnelles au niveau national.

5. Observations particulières

Les observatoires du marché du travail: d'importants renforts pour un fonctionnement efficace des conseils sectoriels.

5.1 Dans les États membres de l'UE, divers observatoires du marché du travail fonctionnent aux niveaux national, sectoriel et régional. Il arrive que les structures des observatoires soient intégrées à des conseils emploi existants ou qu'ils agissent sous un autre nom.

5.1.1 Ces observatoires ont été institués aux fins suivantes:

- assurer un suivi des tendances et des politiques du marché du travail,
- collecter, analyser et interpréter des données,
- les transmettre aux utilisateurs suivant leurs besoins.

5.1.2 Il est d'une importance capitale que les observatoires se fédèrent au sein de réseaux nationaux et internationaux. Sur le marché européen et mondial, qui se caractérise par sa souplesse, les observatoires ne peuvent exister en s'ignorant les uns les autres.

5.1.3 Chacun d'entre eux, en sa qualité d'instrument de prospective, visant à mieux anticiper les changements intervenant sur le marché du travail, se développera et verra son importance augmenter s'il entretient des contacts réguliers et cohérents avec d'autres de ses homologues, tout en se concentrant sur ses propres objectifs.

5.2 La mission des observatoires de l'emploi et des compétences consiste à fournir des informations stratégiques aux différents acteurs des mutations. Outre les partenaires sociaux et les instances de l'État, il s'agit en l'occurrence des petites et moyennes entreprises (PME), des institutions de formation, des collectivités et pouvoirs locaux, des agences pour l'emploi et des services d'appui aux entreprises.

5.3 Le champ d'activité de l'observatoire du marché du travail devrait englober les tâches suivantes:

- cerner les priorités en matière de formation et veiller à une interaction plus efficace entre le développement des compétences et la création de postes de travail,
- assurer un suivi des changements et de l'état des besoins sur le marché du travail,
- analyser les statistiques relatives au travail et à l'éducation,
- dispenser des services d'information et garantir que la structure de l'observatoire comporte un module d'exécution qui aide à passer «d'une place dans une filière éducative ou formative à un poste de travail», avec pour objectif principal:
- de suivre le parcours éducatif et formatif menant au statut de travailleur,
- de définir les changements et l'interdépendance entre l'offre et la demande dans les secteurs de l'économie et les différentes professions,
- coordonner les recherches et les enquêtes et participer à la promotion de l'innovation et de la politique de développement,
- diffuser les informations relatives à l'emploi et aux compétences au sein de différents groupes cibles.

5.4 L'observatoire peut livrer des analyses systématiques du marché du travail à l'échelle du pays mais également à l'échelon local et sectoriel. Il réalise des analyses comparatives au niveau du secteur et examine les besoins en professions et spécialisations au niveau territorial, sectoriel et local, le but étant de définir la demande future en matière de compétences.

5.5 Pour faciliter ou compléter le fonctionnement des conseils sectoriels et transversaux consacrés au marché du travail et aux compétences, il est possible, dans le cadre de l'observatoire, d'effectuer les tâches suivantes:

- élaborer et analyser les prévisions de mutations sociales et économiques au niveau national, sectoriel ou régional, pour pouvoir ainsi formuler des définitions et de cerner les contours des nouveaux postes de travail dans des secteurs ou des régions particulièrement menacés,
- actualiser les définitions relatives aux schémas des secteurs traditionnels en vue de mieux ajuster les compétences des travailleurs,
- inciter au développement de partenariats dans le domaine des changements et des activités novatrices via:
- la création de réseaux réunissant d'autres observatoires, ainsi que les parties intéressées,

- le développement de stratégies en matière de formation continue,
- les prestations de services de conseil professionnels,
- l'affinement des formations en fonction des entreprises, des secteurs et des initiatives locales en matière d'emploi.

5.6 Les observatoires du marché du travail, qui réunissent différents représentants des parties intéressées, devraient également participer au débat entre les acteurs concernés, par exemple les conseils sectoriels et transversaux en charge de l'emploi, sur la question de l'évolution de l'économie de l'Europe ou de tel ou tel pays, secteur, région ou commune. Ils revêtent une importance particulière dans le cadre du repérage de nouveaux postes de travail ressortissant à de nouvelles activités économiques, de nouveaux schémas d'emploi et de nouvelles compétences.

5.7 En ce qui concerne les relations actuelles entre les conseils sectoriels et les observatoires du marché du travail, il existe dans certains pays de l'UE (en France et en Suède par exemple) des observatoires du marché du travail sectoriels qui identifient les

besoins en formation de leur secteur au nom des conseils sectoriels nationaux de l'EFPC (en France, l'observatoire entreprend ce genre de recherches au nom de la Commission pour les fonds de formation sectoriels (7)).

5.7.1 À la demande des conseils régionaux horizontaux, les observatoires régionaux du marché du travail de certains États membres répertorient les secteurs qui sont en croissance ou en déclin. Ce processus de recensement permet de disposer d'un ensemble étendu et cohérent d'informations, qui est pris en compte par les collectivités régionales, les partenaires sociaux et les organismes de formation lorsqu'ils déterminent quels types de cours doivent figurer dans l'offre des institutions régionales de formation en matière d'EFPI et d'EFP.

5.7.2 Pour ce qui est des CES prévus, le Comité estime que le rôle d'observatoires européens amenés à coopérer avec eux pourrait être tenu par la Fondation de Dublin (Eurofound) et le Cedefop, notamment dans le cadre de projets pilotes. À l'avenir, les CES pourraient coopérer avec des réseaux supranationaux d'observatoires du marché du travail.

Bruxelles, le 17 février 2010.

Le Président
du Comité économique et social européen
Mario SEPI

(7) Observations fondées sur l'étude de faisabilité mentionnée à la note de bas de page n° 4.