



Conseil de l'Éducation
et de la Formation

Education, formation et « employabilité »

Avis n°117

Conseil du 22 juin 2012

Cet Avis est le résultat d'un travail d'instruction piloté par la Chambre de la Formation et rapporté dans le dossier d'instruction *Education, formation et « employabilité »*.

Il a fait l'objet d'un rapport d'instruction débattu dans les deux Chambres en dates des 12 et 15 juin 2012.

Le dossier d'instruction est publié indépendamment du présent Avis.

Avertissement :

En application du décret relatif à la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres, du 21 juin 1993, le CEF tient à préciser que, pour des raisons de lisibilité, ces noms exprimés au masculin doivent systématiquement se lire au masculin et au féminin.

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. Eléments de contexte¹

2.1. Evolution du concept d'employabilité

Le concept d'employabilité a évolué depuis le début du 20^{ème} siècle. Il s'est d'abord développé du point de vue de la gestion du marché de l'emploi distinguant initialement « employables » et « inemployables ». La distinction s'est affinée soit par une segmentation des demandeurs d'emploi en fonction de caractéristiques de type médico-social, soit dans un objectif de planification et de gestion des flux (*Employabilité dichotomique et de flux*).

Le concept s'est ensuite déplacé en direction de la responsabilisation individuelle à être employable invitant le citoyen à développer activement ses compétences et son attractivité vis-à-vis du marché de l'emploi (*Employabilité performance et d'initiative*).

La synthèse de ces deux approches mène à une conception dynamique et systémique de l'employabilité qui conjugue mobilisation de ressources individuelles et collectives (*Employabilité interactive*).

Si le concept d'employabilité s'est initialement développé au niveau du marché de l'emploi, le concept s'est introduit dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

On y retrouve la même distinction entre aspect collectif et individuel.

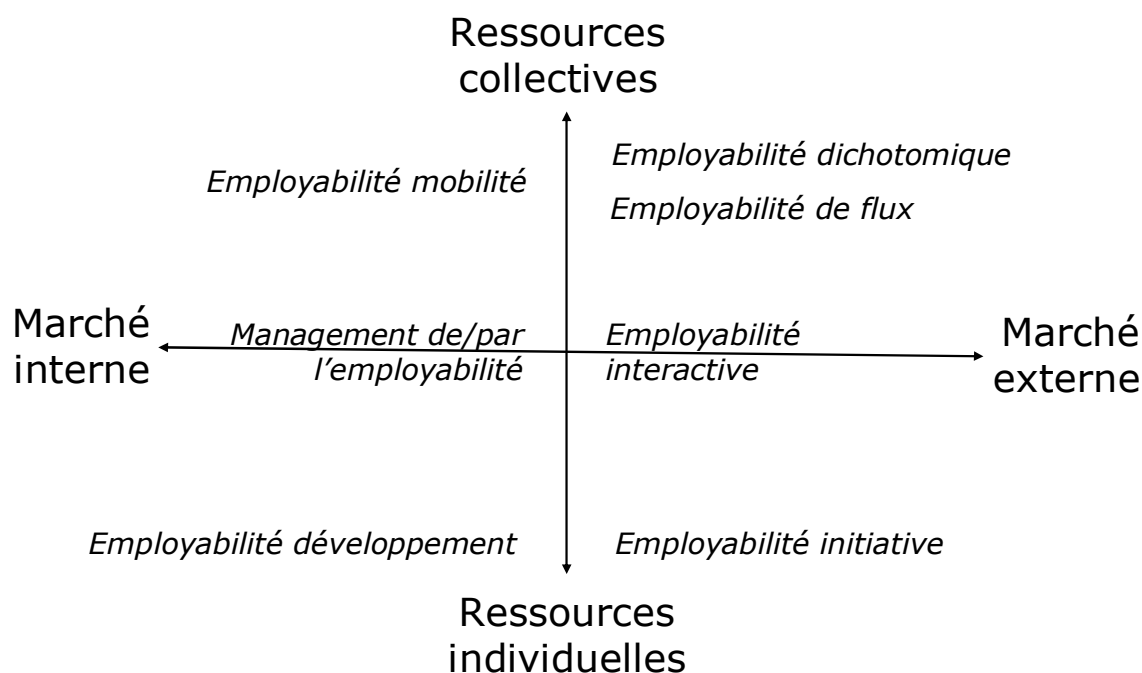
Le schéma traditionnel de l'entreprise où l'employé est engagé pour une carrière stable avec possibilité de progression et d'avancement au sein de l'entreprise (*Employabilité mobilité*) fait progressivement place à une vision où l'employé devient responsable de son parcours professionnel non sécurisé et flexible lié au développement de ses compétences, tant techniques que non techniques (*Employabilité développement*).

¹ Ces éléments de contexte sont ici synthétisés pour éclairer et soutenir les constats et recommandations. Ces éléments sont plus longuement explicités et développés dans le dossier d'instruction sur lequel se base ce document.

La synthèse de ces deux aspects mène à une vision dynamique de la gestion des ressources humaines faisant appel tant à l'initiative individuelle dans la gestion d'une carrière ouverte (marquée par des changements d'employeur, des retours en formation,...) qu'à un apport formatif de l'entreprise au développement des compétences nécessaires à ce parcours (*Management de et par l'employabilité*).

Ces différentes conceptions de l'employabilité peuvent se schématiser en fonction de deux axes² :

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



2.2. 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 11 Avis depuis cette date.

Le terme employabilité s'est imposé dans les Avis du CEF sans qu'il ait été explicitement défini.

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.

² Ce schéma s'inspire de la présentation du concept par Estelle Mercier dans *Développer l'employabilité des salariés : rhétorique managériale ou réalité des pratiques* Université Nancy 2 CEREFIGE Cahier de Recherche n°2011-06.

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.

2.3. Critère de référence européen de contribution de l'éducation et de la formation à l'employabilité

Les Conclusions du Conseil le programme «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 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 projet de critère de référence projeté s'ajoute à cinq critères de référence pour 2020 concernant

- ▶ la fréquentation de l'enseignement préscolaire (au moins 95%) ;
- ▶ la proportion de personnes ayant une maîtrise insuffisante de la lecture, des mathématiques et des sciences (inférieure à 15 %) ;
- ▶ le taux d'abandon scolaire précoce (inférieur à 10 %) ;
- ▶ la proportion des personnes âgées de 30 à 34 ans possédant un diplôme de l'enseignement supérieur (supérieure à 40%) ;
- ▶ le taux moyen de participation à l'apprentissage tout au long de la vie (au moins 15 %) ;

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

Le critère de référence sur la contribution de l'éducation et de la formation à l'employabilité a fait l'objet

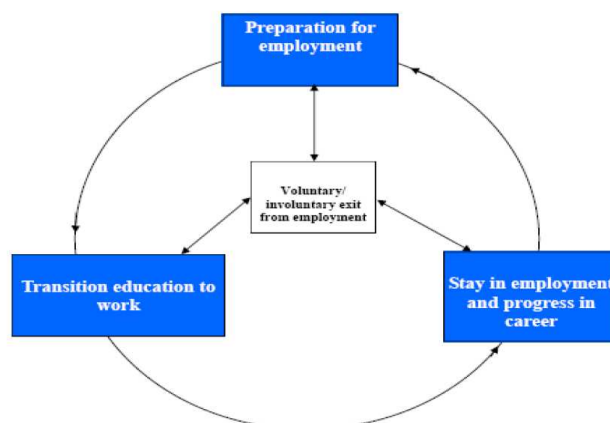
- ▶ d'une étude préalable du CRELL³ en 2010 ;
- ▶ d'une proposition du secrétariat de la Commission européenne en mai 2011 ;
- ▶ d'une décision du Conseil des Ministres le 11 mai 2012.

La proposition du secrétariat de la Commission européenne reprend l'essentiel des éléments de contexte de la note du CRELL, à savoir

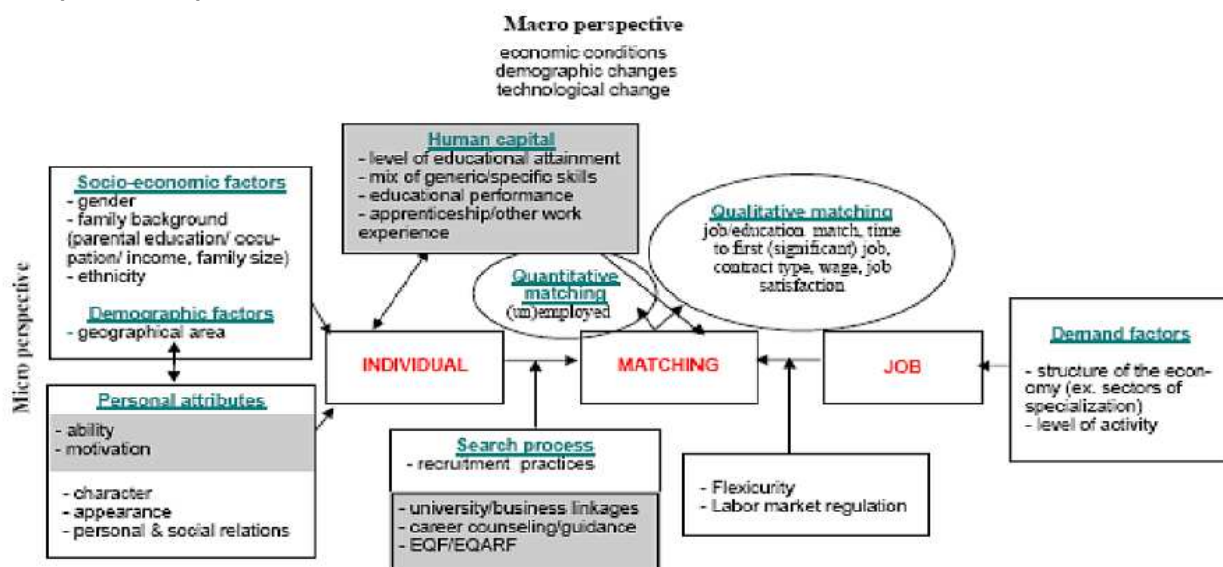
- ▶ la définition du Cedefop de 2008 : *L'employabilité est la combinaison de facteurs qui permettent aux individus de progresser vers ou de s'insérer dans l'emploi, de rester dans l'emploi et de progresser au cours de leur carrière ;*
- ▶ le fait que les facteurs permettant de développer l'employabilité 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) :

³ Centre for Research on Lifelong Learning



Les facteurs contribuant à l'employabilité sont repris et mis en relation dans le schéma suivant (schéma 2) :



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) d'autres facteurs interviennent :

- ▶ au niveau micro, des facteurs personnels ;
- ▶ au niveau macro, des facteurs liés au marché du travail et aux entreprises.

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 2020⁴ que de la stratégie globale EU 2020⁵.

La note du CRELL proposait pour chaque phase du schéma 1 une série d'objectifs politiques possibles et d'indicateurs associés. La note de la Commission considère que quatre critères existants recouvrent les phases 1 (préparation à l'employabilité) et 3 (maintien dans l'emploi) et ne propose qu'un nouveau critère de référence pour la phase 2 (lien éducation-emploi) :

⁴ Éducation et formation 2020 : Le nouveau cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation «Éducation et formation 2020» s'inspire de son prédécesseur, le programme de travail «Éducation et formation 2010». Il fixe des objectifs stratégiques communs aux États membres, notamment un ensemble de principes qui régissent leur concrétisation, ainsi que des méthodes de travail communes dans les domaines prioritaires pour chaque cycle de travail périodique.

⁵ Stratégie Europe 2020 pour sortir de la crise et préparer l'économie européenne pour la prochaine décennie.

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.

La note propose aussi de possibles actions futures pour améliorer la disponibilité des données.

La possibilité de ventiler le critère en fonction des niveaux CITE⁶ est proposée aux Etats membres :

Un 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 abordé dans l'étude du CRELL 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 CITP⁷ :

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 CITP-mesure du contenu de l'emploi.

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 certifications⁸ qui englobe tant l'enseignement que la formation professionnelle continue.

⁶ 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 et est en cours de révision pour tenir compte du développement du Cadre européen des Certifications.

⁷ La Classification internationale type des professions (CITP) est l'un des principaux classements internationaux pour lesquels l'OIT est responsable. Il appartient à la famille internationale des classifications économiques et sociales.

La dernière version date de 2008 : ISCO-08.

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

⁸ Certification : le résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède au terme d'un processus d'éducation et de formation les acquis correspondants à une norme donnée.

3. Considérant

3.1. L'évolution du concept d'employabilité

Le vocable *employabilité* a évolué vers une conception systémique multifactorielle faisant appel tant à des facteurs personnels que collectifs se développant tant au niveau du marché de l'emploi et de la société en général que de l'entreprise.

L'évolution du concept d'employabilité peut être mise en parallèle avec l'évolution de la société de l'Etat Providence vers l'Etat social actif ainsi que l'évolution des relations de travail du binôme « emploi-qualification » vers le binôme « compétences-employabilité ».

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.

3.2. L'employabilité dans les Avis antérieurs du CEF

Le CEF n'a énoncé aucune définition explicite du concept.

Le CEF aborde toujours l'employabilité dans une perspective dynamique et systémique, comme point de rencontre entre compétences personnelles et besoins sociétaux. Le CEF insiste sur l'importance d'une prise en charge collective de la problématique ainsi que sur l'idée de *durabilité* de l'employabilité. Pour le CEF, 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 vie⁹ : *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.*

3.3. La genèse du critère de référence européen

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.

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, le caractère limité de cet indicateur par rapport à la complexité de la problématique présente des risques :

- mesurer l'efficacité de l'éducation et de la formation en vue de la seule mise à l'emploi en négligeant les autres objectifs ;

⁹ Première recommandation de l'Avis 113 *Compétences non techniques, compétences transversales, une question de contexte* du 27 janvier 2012

- ▶ 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.

4. Le CEF formule les recommandations suivantes :

4.1. Affirmer le droit au travail

- ▶ Le CEF rappelle l'article 23 de la déclaration universelle des droits de l'homme¹⁰ :
Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.
- ▶ Le CEF souligne que toute utilisation du vocable *employabilité* menant à séparer les citoyens entre *employables* et *inemployables* ou menant à une classification stigmatisante des citoyens par rapport à des *degrés d'employabilité* est contraire à ce droit fondamental.
- ▶ Le CEF insiste sur le fait que toute politique visant le développement de la société en favorisant l'augmentation du capital humain telle que celle prônée par l'Europe dans les stratégies EU 2020 et ET 2020 doit se coupler à une attention particulière aux citoyens ne pouvant atteindre ces objectifs élevés de compétences et pour lesquels le droit au travail doit impérativement être assuré. Ceci d'autant plus qu'une première insertion professionnelle est souvent une condition nécessaire à l'évolution personnelle, à l'intégration sociale et au développement des compétences tant techniques que personnelles¹¹.

4.2. Circonscrire et préciser le concept d'employabilité

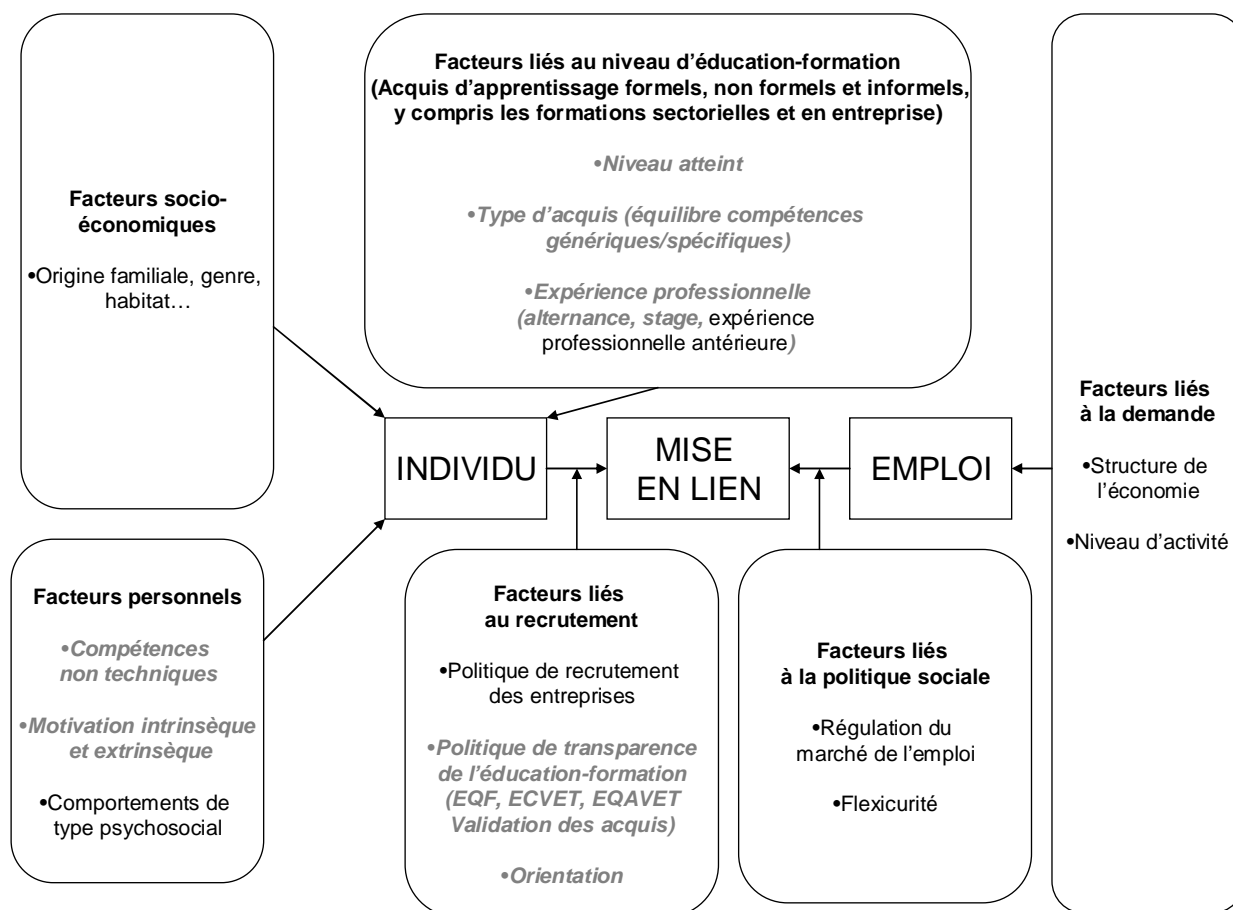
- ▶ Le CEF propose de reprendre la définition du Cedefop (2008) :
L'employabilité est la combinaison de facteurs qui permettent aux individus de progresser vers ou de s'insérer dans l'emploi, de rester dans l'emploi et de progresser au cours de leur carrière ; en insistant
 - sur le caractère systémique et multifactoriel du concept combinant facteurs personnels et collectifs tant au niveau du marché de l'emploi et de la société en général que de l'entreprise ;
 - sur le fait que l'éducation et la formation ne concernent qu'une partie de ces facteurs ;

¹⁰ Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies, le 10 décembre 1948

¹¹ Le problème des publics fortement écartés de l'emploi a été longuement abordé dans l'Avis 114 *De l'activation des chômeurs à la problématique des publics contraints à la formation*

- sur le fait que l'employabilité est un objectif qui doit être pris en charge par l'éducation et la formation mais qu'elle n'est qu'un objectif parmi d'autres : l'éducation et la formation doit permettre *au citoyen d'être l'acteur de sa vie professionnelle, culturelle et sociale dans un cadre organisé et défini collectivement*¹² ;
- sur le fait que l'employabilité n'est pas qu'un objectif à court ou moyen terme et que développer une employabilité *durable*, une employabilité à long terme basée sur des compétences générales et transversales doit être un objectif prioritaire du système éducatif ;
- sur l'importance du développement de l'employabilité en entreprise et de la responsabilité de ces dernières en matière de formation et de validation des acquis en collaboration avec les pouvoirs publics.

▶ Le CEF propose une description de ces facteurs et de leurs relations par le schéma¹³ suivant :



L'éducation et la formation sont concernées par les facteurs repris en *grisé et en italique*.

¹² Cf. Première recommandation de l'Avis 113 *Compétences non techniques, compétences transversales, une question de contexte* du 27 janvier 2012

¹³ Schéma adapté à partir du schéma proposé dans la note du CRELL

4.3. Inscrire le critère de référence européen dans un réel pilotage de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en lien avec les politiques de l'emploi

- ▶ Le CEF invite à profiter du critère de référence européen pour l'inscrire dans un ensemble d'indicateurs tant quantitatifs que qualitatifs qui permettent d'aborder la complexité de la problématique en veillant
 - à ce que le taux de mise à l'emploi suite à un parcours d'enseignement, de formation soit mis en rapport aux facteurs liés à la situation économique et d'offre d'emploi, tant au niveau quantitatif global qu'en fonction de la répartition de l'offre d'emploi en lien aux niveaux de compétences exigés ;
 - à évaluer, quantitativement et/ou qualitativement l'adéquation des emplois obtenus en fonction du niveau de compétences des candidats travailleurs ;
 - à évaluer la qualité des emplois obtenus suite à un parcours d'enseignement et de formation sans négliger les facteurs type de contrat, rémunération et satisfaction au travail.
- ▶ Le CEF recommande de définir des indicateurs d'implication des entreprises dans la formation et la validation des compétences de leurs travailleurs.

4.4. Proposer des pistes d'investigations pour des travaux ultérieurs du CEF

- ▶ Le CEF propose d'approfondir le lien entre le pilotage de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et les politiques de l'emploi en abordant en tout ou partie les aspects suivants :
 - l'organisation territoriale du pilotage (en lien avec les bassins de vie),
 - la gestion des transitions formation, validation, certification – emploi,
 - la problématique des indicateurs ;
- ▶ et d'aborder la problématique de la formation en entreprise et sectorielle ainsi que de la validation des compétences acquises au travail en relation avec l'enseignement et la formation professionnelle.