



This document has been downloaded from www.irshare.eu
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de www.irshare.eu
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von www.irshare.eu heruntergeladen
Sie können Ihre Dokumente auch speichern. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur www.irshare.eu
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

**Rencontre avec
la ministre fédérale du travail et des affaires sociales (Allemagne)
et le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle
et du dialogue social
(France)**

17 février 2014

**Document rédigé par le groupe de travail¹
au nom des partenaires sociaux français et allemands².**

Le présent document comprend :

- un propos introductif
- une partie « Emploi des jeunes et formation en alternance »
- une proposition de travail sur les enjeux compétitivité

¹ Ce groupe était composé de :

- Gabriele Bischoff, Alexandra Kramer (DGB) ;
- Marcel Grignard (CFDT), Marie-José Kotlicki (CGT), remplacée par Sébastien Dupuch (FO) lors d'une réunion ;
- Antje Gerstein, Max Conzemius (BDA) ;
- Antoine Foucher (MEDEF), Georges Tissier (CGPME).

² DGB

CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO

BDA

MEDEF, CGPME, UPA, UNAPL, FNSEA, CNMCCA, CEEP

Propos introductif

Lors de la rencontre des gouvernements Allemands et Français célébrant le cinquantième anniversaire du traité de l'Élysée, ceux-ci ont proposé la mise en place d'un groupe de travail des partenaires sociaux « Français/Allemands » en souhaitant que celui-ci consacre son activité notamment à l'emploi des jeunes. Partenaires sociaux et Ministres du travail ont validé cette démarche lors du sommet social qui s'est tenu à Berlin le 22 février 2013.

Le groupe de travail mis en place par les partenaires sociaux (dit « groupe sherpas ») a élaboré ce document traitant de l'emploi des jeunes à travers le prisme de la formation et de l'alternance.

Bien évidemment, l'emploi des jeunes résulte de beaucoup de paramètres et notamment du niveau de l'activité et des choix de stratégie économique. Ceci influe aussi sur l'offre disponible en matière d'apprentissage proposée par les entreprises.

Quoi qu'il en soit, nous sommes convaincus que l'élévation des niveaux de compétences et de qualification est un facteur positif pour l'emploi et pour un développement économique basé sur la qualité, l'investissement, l'innovation.

Le présent document n'est qu'une étape d'un travail qui s'inscrit dans le long terme. Il propose une série de pistes mises en discussion afin de les prolonger pour parvenir à des propositions concrètes et des résultats. Un travail qui devrait aussi aborder les problématiques de la compétitivité.

Emploi des jeunes et formation en alternance

Première partie : Etat des lieux en France et en Allemagne

Les partenaires sociaux allemands et français sont très préoccupés par le niveau extrêmement élevé du chômage des jeunes dans une bonne partie de l'Europe. Lorsqu'une société n'arrive plus à garantir à la jeune génération des perspectives professionnelles durables et de qualité, c'est son propre avenir qu'elle met en péril. Il est donc urgent de conduire une action politique qui ne se limite pas à des déclarations d'intention médiatiques mais qui débouche sur des actions concrètes qui ouvrent aux jeunes des perspectives durables. Les 27 et 28 juin 2013, le Conseil Européen a souligné que « ... *compte tenu du nombre inacceptable de jeunes européens qui sont sans emploi, la lutte contre le chômage des jeunes constitue un objectif spécifique et immédiat* ». Il a également souligné « ... *qu'il importe d'être attentif à ce que les catégories de jeunes vulnérables confrontés à des difficultés particulières participent au marché du travail, tant au niveau national qu'au niveau européen.* »

Dans le contexte de la crise, le chômage des jeunes a pris des proportions inquiétantes dans de nombreux pays membres de l'UE. En Europe, le taux de chômage moyen des jeunes actifs s'élève actuellement à 23,3%³. Avec 25,3%, la France se situe un peu au-dessus de cette moyenne alors que l'Allemagne a le taux le plus bas de toute l'Union Européenne (7,6%). Dans les deux pays, le taux de chômage des jeunes est corrélé au taux de chômage global : l'évolution positive de l'ensemble du marché de l'emploi en Allemagne (taux de chômage : 5,6%) a un impact favorable sur l'emploi des jeunes alors que la montée du chômage des jeunes en France accompagne l'augmentation générale du chômage (10,9%).

Pour compléter les taux de chômage, les études statistiques recensent depuis quelques années les „NEETs“, c'est à dire les personnes qui n'ont pas d'emploi et qui ne sont ni en formation scolaire, ni en formation professionnelle et qui ne bénéficient d'aucune autre mesure de qualification („NEET“: Not in Employment, Education or Training). Cet indicateur est particulièrement révélateur quand on cherche à connaître la proportion de jeunes qui est durablement ou temporairement exclue d'une participation active au marché du travail, du système scolaire ou du système de formation

³ Chômeurs de moins de 25 ans en pourcentage du nombre d'actifs de ce même groupe ; taux de chômage harmonisés selon la définition de l'OIT en données corrigées des variations saisonnières ; mai 2013. Source: Eurostat 2013.

professionnelle. En France, en 2012, 14,5% des jeunes de 15 à 29 ans étaient dans cette situation.⁴ La France se situe sur ce point légèrement en dessous de la moyenne européenne (15,4%), mais nettement au-dessus du niveau de l'Allemagne (9,7%).

Une comparaison des taux de chômage des jeunes et des jeunes classés NEET en France et en Allemagne montre que l'entrée sur le marché du travail est visiblement plus facile en Allemagne pour des jeunes qui ont terminé une formation et s'apprêtent à entrer dans la vie active. La situation générale de l'économie et la démographie influent évidemment sur le niveau d'emploi et sur l'insertion des jeunes et les partenaires sociaux français et allemands ont convenu de poursuivre leurs travaux en faisant le lien entre emploi des jeunes, formation, compétitivité et croissance. Cependant la différence entre la France et l'Allemagne s'explique par un facteur essentiel⁵ : le système de formation en alternance. La formation qui, dans ce système en alternance, est marquée par le monde de l'entreprise, et l'apprentissage sur le lieu de travail, permet d'acquérir les qualifications professionnelles indispensables pour entrer dans la vie active ce qui se traduit par des taux d'insertion élevés. Elle apporte une contribution essentielle à l'intégration dans la vie active et garantit de meilleures perspectives d'avenir pour les jeunes.

Sur la base de cet état des lieux général, les partenaires sociaux français et allemands ont identifié ensemble les forces et les faiblesses spécifiques de leurs systèmes de formation respectifs. Il ne s'agit pas de calquer un système sur l'autre. Pour des raisons historiques et culturelles, les systèmes de formation sont très différents et les situations française et allemande sont sur plusieurs points diamétralement opposées. L'enjeu du travail conduit est d'identifier des facteurs de réussite sur lesquels pourraient se fonder des systèmes de formation de qualité afin que les jeunes réussissent leur entrée sur le marché du travail.

Reconnaissance/ Image de la formation en alternance

La formation en alternance en Allemagne est attrayante et jouit d'une image positive dans la société. Plus de la moitié d'une classe d'âge passe par la formation en alternance. Le jeune qui termine avec succès sa formation en alternance peut exercer un métier comme travailleur qualifié dans l'une des

⁴ Source : Eurostat, juillet 2012 (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf>). Parmi les NEETs de 15 à 29 ans, pourcentage de ceux qui sont sans emploi (selon la définition de l'OIT) : UE à 27 : 48,1% ; France : 57,2% ; Allemagne : 40,2%.

⁵ La formation en alternance n'est toutefois pas le seul facteur qui explique le niveau relativement bas du chômage des jeunes en ce moment en Allemagne. Il reflète **l'évolution favorable de l'ensemble de l'économie** allemande. Tous les facteurs qui renforcent l'économie et la compétitivité d'un pays contribuent donc à la diminution du chômage des jeunes. Il faut également tenir compte de **l'évolution démographique** et des **institutions du marché du travail**.

345 professions accessibles par l'alternance. En Allemagne, en 2011, deux diplômés sur trois de la formation en alternance ont obtenu immédiatement un emploi, même s'il s'agit parfois d'un CDD. Beaucoup de jeunes trouvent intéressant de faire d'abord une formation professionnelle et de poursuivre ensuite leurs études. Pour les employeurs, les diplômés de l'enseignement supérieur qui ont préalablement fait une formation en alternance sont recherchés car cette formation est la garantie qu'ils ont déjà acquis des habitudes et des compétences mobilisables en situation de travail.

A l'inverse, en France, bien que la situation ait évolué ces dernières années, la formation en alternance n'a toujours pas une très bonne image auprès de l'opinion qui la considère comme un cursus de deuxième catégorie au regard de la voie scolaire et universitaire d'enseignement et, spécifiquement, auprès des enseignants qui la perçoivent comme concurrente. Ainsi la formation initiale est davantage orientée vers l'obtention d'un diplôme permettant de poursuivre des études que vers l'acquisition d'une compétence professionnelle permettant d'exercer un métier. L'évaluation des compétences des jeunes est surtout scolaire et théorique et laisse peu de place au développement et à la valorisation d'autres formes d'acquisition de connaissances et de compétences.

En Allemagne, l'objectif principal de la formation initiale est l'acquisition d'une compétence professionnelle. Au terme de leur formation, les jeunes ont la capacité d'exercer un métier conformément aux qualifications requises dans les fiches métier. Un examen final portant sur leurs connaissances et leurs compétences professionnelles prouve qu'ils ont atteint le niveau requis pour l'exercice du métier.

Gouvernance du système de formation en alternance

En Allemagne, ce sont principalement les partenaires sociaux qui gèrent le système de formation en alternance et qui ont la responsabilité de définir le contenu des enseignements. Dans les procédures réglementaires qu'ils mettent en place, ils recherchent un équilibre entre les intérêts des différents acteurs. Fiches métier, réglementations de l'apprentissage en entreprise et programmes répondent à des exigences de qualification déterminées empiriquement et aux dispositions normatives découlant des objectifs de la formation. Ils trouvent un compromis entre l'intérêt de l'entreprise qui souhaite des qualifications « sur mesure », l'intérêt de la branche qui recherche des profils professionnels larges et l'intérêt des individus qui souhaitent pouvoir évoluer professionnellement. L'engagement des entreprises pour la formation professionnelle et continue doit être compris comme un investissement qui sera à long terme profitable aux entreprises. Sur le plan financier, la contribution

des entreprises allemandes est plus élevée que celle des entreprises françaises⁶. En Allemagne, les PME représentent 97,4%⁷ des entreprises qui font de la formation et sont donc les piliers du système⁸.

En France, le système de formation en alternance national repose sur deux contrats régis par des règles très différentes (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation). Les pouvoirs publics ont un rôle prépondérant dans la gestion de l'apprentissage (comme de l'ensemble de la formation professionnelle initiale), alors qu'en Allemagne les partenaires sociaux le gèrent. Ceci explique que la gestion du système (construction des formations, ouverture des sections...) puisse être en décalage avec le marché du travail. Pour ouvrir de nouvelles formations en apprentissage, une autorisation publique est nécessaire. Elle est délivrée par les conseils régionaux, après instruction des services du ministère de l'éducation nationale. Les entreprises sont donc peu motivées pour s'engager dans ce système largement contrôlé par les pouvoirs publics et pour assurer une mission de formation initiale. Les pouvoirs publics essaient de compenser cet inconvénient en subventionnant les entreprises qui s'engagent dans l'apprentissage (crédit d'impôt, aides à l'embauche...) ce qui, au final, rend le système globalement coûteux et est loin de résoudre tous les problèmes.

Face au décalage entre les compétences acquises à la sortie du système de formation initiale et celles nécessaires à l'emploi, les partenaires sociaux français ont créé leur propre système de formation, le contrat de professionnalisation, qui est plus flexible et répond mieux, parce qu'il est géré par les acteurs les plus directement concernés et en contact permanent avec les besoins des entreprises, aux besoins du marché du travail. Les certificats de compétences (certificats de qualification professionnelle...) délivrés par ce système sont difficilement reconnus par les pouvoirs publics, traditionnellement attachés aux diplômes publics qu'ils organisent et délivrent.

Possibilités de formation pour les jeunes en échec scolaire

En France comme en Allemagne, l'un des grands défis à relever est de donner de meilleures possibilités de formation aux diverses catégories de jeunes qui s'insèrent difficilement sur le marché du travail. En France, 20% d'une classe d'âge quitte l'école sans qualification professionnelle

⁶ On peut trouver des informations sur les dépenses en Allemagne dans le rapport national sur la formation professionnelle (Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, S. 283). En France la dépense est d'environ 15 millions. Il convient d'apprécier les dépenses au regard des populations actives respectives.

⁷ Sur la base de la définition des PME par la Commission européenne (<250 salariés). Si on inclut les entreprises comptant jusqu'à 499 salariés, on atteint même 99%.

⁸ Nous ne disposons pas de statistiques comparables pour la France.

reconnue. 17% des jeunes en formation professionnelle interrompent leur formation avant la fin. Cela s'explique en partie par une orientation professionnelle et un suivi lors de l'entrée dans la profession insuffisants et en partie par une insuffisante qualité de l'encadrement et de la condition des apprentis dans les entreprises.

Mais même en Allemagne, beaucoup reste à faire pour intégrer des jeunes peu qualifiés et des jeunes sans diplômes de fin d'études sur le marché primaire du travail. Les jeunes qui ont un faible niveau de qualification ont du mal à trouver une place en apprentissage. Il faut donc les accompagner très tôt sur la voie de l'apprentissage. Le système éducatif allemand peut encore s'améliorer dans la transmission en milieu scolaire de ces compétences clés indispensables pour que les jeunes puissent suivre une formation professionnelle.

Deuxième partie : Défis / champs d'actions

Dans notre dialogue franco-allemand sur l'emploi des jeunes, nous sommes partis des besoins des jeunes. Quels sont les facteurs qui garantissent une intégration réussie des jeunes dans la formation professionnelle et sur le marché du travail et quelles compétences sont nécessaires pour pouvoir choisir librement son parcours professionnel ? Les besoins des entreprises et des employeurs sont également décisifs : comment peuvent-ils couvrir leur besoin de personnel qualifié pour l'avenir et comment peut-on s'assurer que des jeunes qui entrent dans la vie active disposent des compétences et des capacités adéquates pour le marché du travail ? Ces deux questions renvoient directement à une interrogation plus large : comment une société réussit-elle à ouvrir des perspectives d'avenir à la génération montante et à les intégrer dans la formation et l'emploi ?

En dépit des différences de situation initiale, de systèmes de formation professionnelle et de cultures, les partenaires sociaux des deux pays ont identifié des défis communs à la France et à l'Allemagne. Et ce sont à la fois les décideurs politiques et les partenaires sociaux qui devront relever ces défis :

1. Davantage de passerelles verticales et horizontales dans les systèmes de formation
2. Amélioration de la coopération entre les acteurs de la formation, partenaires sociaux et pouvoirs publics
3. Développement des compétences et des qualifications sur un marché du travail qui prend place dans une économie de plus en plus mondialisée (compétence linguistique, interculturelle, mobilité, capacité d'innovation).

Davantage de passerelles entre les systèmes

En Allemagne comme en France, il n'existe pas suffisamment de passerelles entre les différents cursus de formation professionnalisante (en France) et entre la formation professionnelle et l'enseignement supérieur (en France et en Allemagne). C'est un défi à relever. Même si en Allemagne, les jeunes qui ont une qualification professionnelle ont aujourd'hui moins de difficultés à accéder à l'enseignement supérieur, les passerelles entre formation professionnelle et enseignement supérieur sont en réalité encore limitées. En France, il n'y a jusqu'ici pas de système légal d'équivalences entre les différents diplômes de formation (diplômes, certifications... hors la reconnaissance dans un niveau de qualification). Un diplôme de formation professionnelle n'ouvre pas automatiquement l'accès à des études supérieures.

La multiplication des passerelles augmente l'attrait de la formation professionnelle et incite également les jeunes qui réussissent bien à l'école à choisir une formation professionnelle en entreprise. Cela permet de lutter activement contre l'image négative – qui existe tout particulièrement en France – selon laquelle la formation professionnelle serait une voie de garage. Lorsqu'ils ont terminé avec succès leur formation professionnelle, les jeunes diplômés devraient disposer des meilleures possibilités de poursuivre leur formation.

Les établissements d'enseignement supérieurs devraient s'ouvrir davantage aux jeunes issus de la formation professionnelle et développer des procédures d'accès et d'équivalence adéquates pour ceux qui souhaitent s'inscrire sans être bacheliers. Cela présenterait des avantages aussi pour l'enseignement supérieur : ceux qui ont une qualification professionnelle sont très motivés par leurs études, avancent vite, vers un but précis et renoncent rarement. Ils disposent déjà d'une expérience professionnelle et travaillent souvent tout en poursuivant leurs études. C'est pourquoi les établissements d'enseignement supérieurs doivent développer des cursus adaptés aux besoins de ce public, par exemple des cours de mise à niveau ciblés ou des cursus qui accompagnent la vie professionnelle (passerelle verticale).

Comme une formation en entreprise peut et devrait être, en particulier pour les jeunes qui en ont assez de l'école et qui veulent valoriser leurs capacités pratiques, une solution de formation débouchant sur des perspectives professionnelles, il est également tout aussi important de créer des passerelles horizontales : les cursus de formation professionnelle doivent être dotés non seulement d'une reconnaissance formelle adéquate mais aussi d'une reconnaissance sociale permettant aux jeunes issus de ces formations d'exercer une profession reconnue même s'ils n'ont pas poursuivi des études universitaires. Pour cela il faut développer des fiches métier claires vers lesquelles tendent les

différentes formations. L'intégration des partenaires sociaux dans toute la procédure de formation et dans le développement des cursus nous semble être un facteur décisif de succès dans cette voie.

Champs d'action :

1. Les gouvernements des deux pays devraient procéder, avec les partenaires sociaux, à une évaluation contextualisée des systèmes de formation en alternance dans des secteurs d'activité clés et porteurs d'avenir. Il pourrait s'agir par exemple des secteurs du numérique, de l'énergie et des biotechnologies. Les objectifs concrets pourraient être de favoriser l'innovation pédagogique renforçant l'attractivité de la formation, de créer (en particulier en France) des passerelles systématiques entre formation théorique et formation professionnelle pour accéder aux mêmes métiers identifiés par des « fiches métiers ». Ceci permettra d'accroître, en France comme en Allemagne, la disponibilité des informations sur les différentes formations possibles, la transparence sur les profils requis, les contenus etc...
2. Pour améliorer ces possibilités de passerelles, il faut mettre un terme à la segmentation et à la hiérarchisation entre les formations universitaires et professionnelles. Pour ce faire, il faut améliorer l'image de la formation professionnelle. Les fiches métier de la formation professionnelle doivent être conçues de manière à ouvrir de véritables perspectives professionnelles et permettre une évolution de carrière qui soit possible même sans études supérieures.
3. En France – contrairement à ce qui se faisait jusqu'ici – le gouvernement devra engager un co-pilotage de l'apprentissage (construction des diplômes, ouverture des sections...) avec les partenaires sociaux. L'objectif est d'améliorer la correspondance entre les formations proposées aux jeunes et le marché du travail et de développer les passerelles entre les formations théoriques et les formations en alternance.
4. Les établissements d'enseignement supérieur allemands et français devraient continuer de travailler à des solutions ouvrant des voies d'intégration transversales dans l'enseignement supérieur à ceux qui ont suivi une formation professionnelle. Il faut continuer à développer une offre flexible d'études compatibles avec la vie professionnelle et promouvoir la reconnaissance dans les études supérieures des compétences acquises dans la vie ou dans la formation professionnelles. Pour ceux qui ont une qualification professionnelle mais pas le baccalauréat ou qui ont déjà plusieurs années d'expérience professionnelle et qui souhaitent entreprendre des études, il est souhaitable de développer et de rendre opérationnels des modules spécifiques pour faciliter l'accès aux études.

Coopération entre les lieux de formation

En Allemagne, c'est la coopération entre les lieux de formation dans le cadre de la formation en alternance qui permet d'atteindre l'objectif d'une formation réellement professionnalisante. La coopération entre les lieux de formation désigne la collaboration de tous les sites et institutions qui participent à la formation professionnelle : écoles professionnelles, entreprises faisant de la formation, acteurs de la formation et autres institutions. Ce principe fondamental de la formation en alternance s'explique par la certitude qu'une profession s'apprend notamment par l'expérience sur un poste de travail réel.

En France, la formation professionnelle n'a pas systématiquement intégrée cette coopération. Les jeunes peuvent faire quasiment toute leur formation en milieu scolaire. En Allemagne également cette coopération n'est pas toujours complète et c'est un point faible du système. Les programmes des écoles et les programmes de formation des entreprises sont certes harmonisés au sein d'un cursus mais en réalité, la collaboration dépend de l'engagement des responsables de la formation dans l'entreprise et des enseignants des écoles professionnelles. Il faut une coopération plus étroite des lieux de formation pour que les jeunes en formation puissent acquérir des compétences pratiques grâce à des procédures d'apprentissage harmonisées.

La coopération entre les acteurs de la formation doit porter notamment sur les contenus, les méthodes, les conceptions et/ou aussi le financement pour améliorer la qualité de la formation professionnelle et l'ouverture de la formation. La complexité des contenus de formation augmentant, la coopération des lieux de formation a acquis une nouvelle dimension : les entreprises qui font de la formation se regroupent de plus en plus souvent en réseaux pour utiliser par exemple ensemble des machines ou des installations particulièrement coûteuses et faire ainsi de la formation au-delà des limites de l'entreprise. Ces réseaux de formation sont particulièrement intéressants pour les PME qui peuvent ainsi du même coup proposer des formations de grande valeur. Cela génère des avantages pour tous : pour les jeunes en formation qui peuvent s'initier à des technologies ultra-modernes, pour les entreprises qui partagent les coûts et peuvent en même temps dispenser une formation techniquement up-to-date, ce qui sera payant à terme puisque le personnel sera hautement qualifié.

Nous avons constaté que l'un des facteurs de réussite de cette coopération était de laisser aux acteurs des entreprises le plus de flexibilité possible dans l'aménagement de leur formation en dialoguant toujours avec les autres partenaires de formation et en restant dans le cadre des cursus formels et des objectifs de formation. Ainsi la formation s'insère dans les processus de formation et de services des entreprises en garantissant la qualité de la formation.

Champs d'action :

1. Il est important d'améliorer dans les deux pays la coopération entre les lieux de formation. Les instances publiques responsables devraient, là où c'est nécessaire, conduire des réformes structurelles qui induiraient localement une coopération systématique des différents acteurs.
2. L'engagement des entreprises ne fonctionne que lorsqu'elles disposent des souplesses, dans le cadre de règles adaptées, pour mettre en oeuvre la formation tout en tenant compte des contraintes de l'entreprise et de son organisation. En Allemagne, le consensus entre les partenaires sociaux permet d'y parvenir. En France, cela devrait être un des objectifs du dialogue social.
3. En France, où les conseils régionaux définissent les professions faisant l'objet d'une formation et les contenus et garantissent le financement du système, il faut intensifier la coopération avec les entreprises formatrices et les partenaires sociaux, afin que la formation s'oriente en fonction des besoins effectifs de qualification. Et sur ce point, il faut que les partenaires sociaux soient systématiquement impliqués dans la gouvernance du système de formation professionnelle tant au niveau national que régional. Ceci est particulièrement important pour la définition du besoin de formation, l'élaboration de la carte des formations et le financement des formations.
4. Dans les deux pays, le personnel enseignant et les directeurs d'écoles professionnelles doivent coopérer davantage avec les formateurs des entreprises. En Allemagne, bien que les cursus soient communs, il y a souvent des problèmes d'interface qui impactent la qualité de la formation. Pour que la coopération entre les lieux de formation soit intense, il faut en particulier des instances communes, une participation des représentants des acteurs des entreprises dans les instances scolaires ainsi que des discussions régulières et des retours d'expérience entre les enseignants, les directeurs d'école, les responsables de formation et les formateurs dans l'entreprise.

Adapter les compétences aux défis d'une économie mondialisée

Du fait de la mondialisation de l'économie, les marchés du travail et par conséquent la formation professionnelle, dans nos deux pays comme dans l'ensemble de l'UE, sont confrontés à de nouveaux défis. Les contenus de la formation se modifient car on demande de plus en plus de connaissances et de compétences extérieures au domaine de spécialité, comme par exemple la maîtrise des langues étrangères ou des compétences interculturelles. Mais il faut aussi une définition plus large des

connaissances de spécialité pour garantir la possibilité de passer tant horizontalement que verticalement d'une formation à l'autre, d'un emploi à l'autre et d'un pays à l'autre.

La formation des jeunes doit désormais tenir compte beaucoup plus qu'auparavant des exigences d'un marché du travail international. Pour garantir l'employabilité des personnes dans toutes les phases de leur vie active et dans un monde du travail qui est de plus en plus complexe et qui se transforme rapidement, il faut actualiser en permanence les connaissances acquises. Une responsabilité assumée conjointement par les deux parties est un facteur de réussite ; on attend des salarié(e)s qu'ils/elles développent continuellement leur employabilité personnelle et les employeurs doivent s'occuper de la formation continue des compétences de leurs employés.

Nous nous accordons à penser qu'il faut intensifier dans nos deux pays les mesures permettant à des jeunes d'aller à l'étranger pour apprendre et travailler dans des contextes différents afin qu'ils acquièrent de nouvelles compétences car ils augmenteront ainsi leur employabilité individuelle. Nous nous félicitons que le gouvernement fédéral se soit fixé pour objectif d'augmenter d'ici 2020 la part de jeunes en formation ayant une expérience à l'étranger à au moins 10%. Les cursus de formation qui sont conçus de manière à ce que certains modules de formation puissent être faits dans des organisations partenaires ou des entreprises à l'étranger nous semblent particulièrement adéquats.

Les entreprises et les instituts de formation doivent intégrer également des aspects internationaux dans la formation et il faut permettre aux jeunes d'acquérir plus facilement des qualifications européennes ou internationales supplémentaires. La coopération transfrontalière franco-allemande dans le domaine de la formation professionnelle propose des possibilités intéressantes qu'il faut développer et systématiser.

Non seulement les jeunes en formation mais aussi les responsables des formations doivent disposer de compétences en adéquation avec un monde du travail globalisé. Par ailleurs, compte tenu de l'évolution démographique qui confronte tout particulièrement l'économie allemande à un grave problème de manque de personnel qualifié, on aura de plus en plus recours à l'avenir à des personnes issues de l'immigration pour couvrir les besoins. On aura de plus en plus souvent en formation des groupes culturellement et linguistiquement hétérogènes, ce qui confrontera les formateurs à de nouvelles exigences. Il faudra systématiquement prendre en compte le besoin de formation de ceux qui sont appelés à dispenser ces formations.

Champs d'action :

1. Les partenaires sociaux français et allemands considèrent que les deux gouvernements devraient montrer l'exemple au sein de l'UE pour que les cadres nationaux des certifications soient traduits dans le cadre européen de certifications pour assurer la transparence et la reconnaissance des compétences et des qualifications ainsi que leur évaluation.
2. Il faudra développer et systématiser les projets de coopération transfrontalière qui existent déjà dans le domaine de la formation professionnelle. Les partenaires sociaux devront être étroitement impliqués. Dans une première étape, il faudra améliorer l'information et la transparence sur les projets existants. Les partenaires sociaux français et allemands demandent aux gouvernements de leurs pays de présenter un document synoptique de tous les projets en cours.
3. Pour répondre aux besoins d'échanges entre nos pays et de passerelles entre les différentes chartes nationales de formation, il nous faut diminuer fortement les obstacles à la mobilité qui existent entre nos deux pays et dans l'UE. En font partie les obstacles formels comme le manque de reconnaissance d'une profession, les barrières linguistiques ou le manque de transparence et d'informations sur les systèmes étrangers et leurs exigences. Les fiches métiers communes aux deux pays devraient être élaborées pour améliorer l'information des jeunes et favoriser les passerelles entre les deux pays. Pour ce faire, ces fiches métier devraient comporter des modules d'information sur les points communs et les obstacles à la mobilité de chacune des formations professionnelles. Les partenaires sociaux proposent d'élaborer, avec les gouvernements, des propositions concrètes de modules d'information pour les secteurs clés.
4. Les partenaires sociaux demandent aux gouvernements d'œuvrer au niveau de l'UE pour que le processus de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles soit simplifié et accéléré.

Proposition de travail sur les enjeux compétitivité

La compétitivité des entreprises et de l'économie en Allemagne et en France donne lieu à une multitude de travaux et de commentaires. C'est un domaine vaste et complexe.

Les partenaires sociaux Français et Allemands envisagent d'y travailler en se concentrant sur ce que sont leurs responsabilités et missions. Ils prennent aussi en compte les conclusions du groupe de travail Franco-Allemand « Compétitivité et croissance en Europe » piloté par MM Beffa et Cromme.

Ce groupe de travail a traité de la politique énergétique, des politiques commerciale et d'investissement, du financement des entreprises et de la réglementation des marchés financiers, de la politique de concurrence, des politiques budgétaires et fiscales, des politiques d'innovation. Il conclut en évoquant le lien entre compétitivité et réformes du marché du travail ainsi que de l'insertion des jeunes dans la transition entre éducation et emploi.

Le travail que pourrait entreprendre le groupe des partenaires sociaux Français/Allemands pourrait s'effectuer en deux étapes. Une première étant de proposer une vision globale de la compétitivité afin de mettre en évidence, parallèlement au groupe « Compétitivité et croissance en Europe », les aspects relevant du rôle des partenaires sociaux. La seconde étape consistant à élaborer des propositions dans ces domaines.

Dans une première approche, nous avons repéré les principales thématiques permettant une approche globale de la compétitivité :

1. La qualité des produits et services, le niveau d'innovation, la recherche et le développement, le positionnement sur le marché ;
2. Les coûts et les rapports qualité/coût (travail, énergie, transport,...) ;
3. Les compétences des salariés, la formation, les organisations du travail ;
4. Les relations intra/hors entreprises, l'organisation en filière ;
5. L'adaptabilité de la marche des entreprises face aux évolutions conjoncturelles et structurelles, le cadre du marché du travail, les relations sociales.

Comme pour le travail sur l'emploi des jeunes, nous pourrions faire un état des lieux croisé des situations nationales et au regard des diagnostics proposer des pistes d'action.