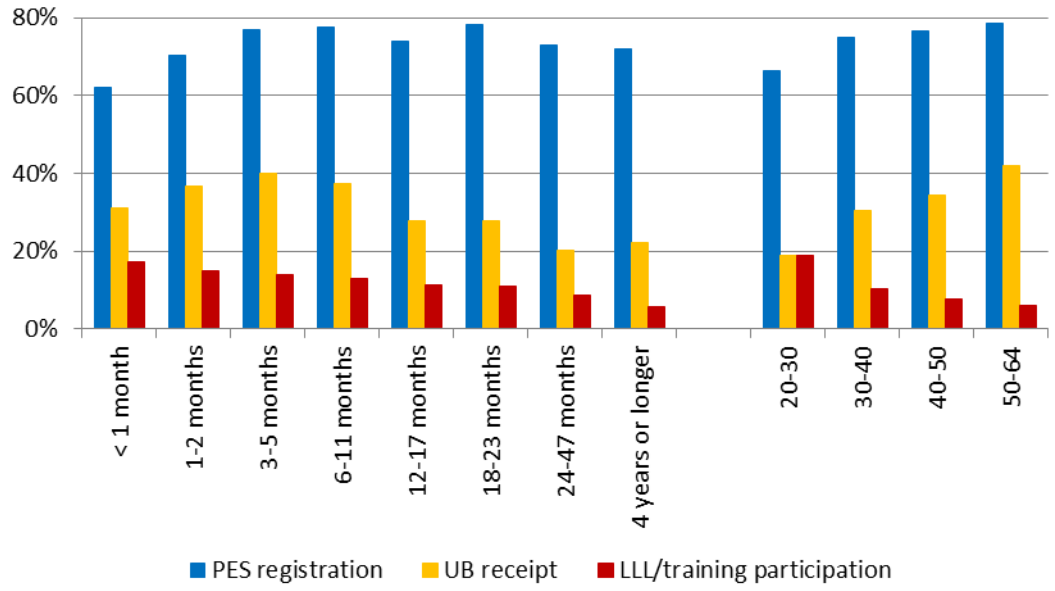
Assurer le succès des transitions professionnelles

La vie professionnelle se diversifie de plus en plus avec, bien souvent, la multiplication des emplois et des formes de travail, ainsi que des interruptions et des changements de carrière. Les demandes du marché du travail évoluent rapidement et sont liées à l'évolution technologique. Un soutien adéquat et ciblé aux transitions sur le marché du travail, permettant l'intégration et la réintégration à l'emploi, la reconversion professionnelle ou l'acquisition de nouvelles compétences, est un élément central à l'établissement d'un marché du travail dynamique. Les politiques actives du marché du travail, comme les conseils professionnels, la formation ou la recherche active d'emploi, peuvent contribuer à accroître les possibilités d'emploi pour les demandeurs d'emploi et à améliorer l'adéquation de leurs compétences aux emplois.

Défis

Le soutien aux transitions entre différents emplois et à la requalification et au perfectionnement des compétences au cours de la vie professionnelle devient fondamental, mais il n'est pas encore reflété dans les niveaux de participation à l'apprentissage tout au long de la vie. Les systèmes d'enseignement et de formation professionnels des adultes accusent toujours du retard par rapport au besoin urgent de requalification qu'entraînent l'évolution technologique et la mondialisation. Le nombre de chômeurs participant à des programmes d'enseignement et de formation professionnels est estimé à 12,5 % (voir également la fiche sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie).

Graphique: Inscription auprès des services publics de l'emploi, couverture des prestations de chômage et participation à l'apprentissage tout au long de la vie (enseignement et formation) par tranche d'âge et durée de chômage, 2014



Légende	
Mois	
Mois	
4 années ou plus	

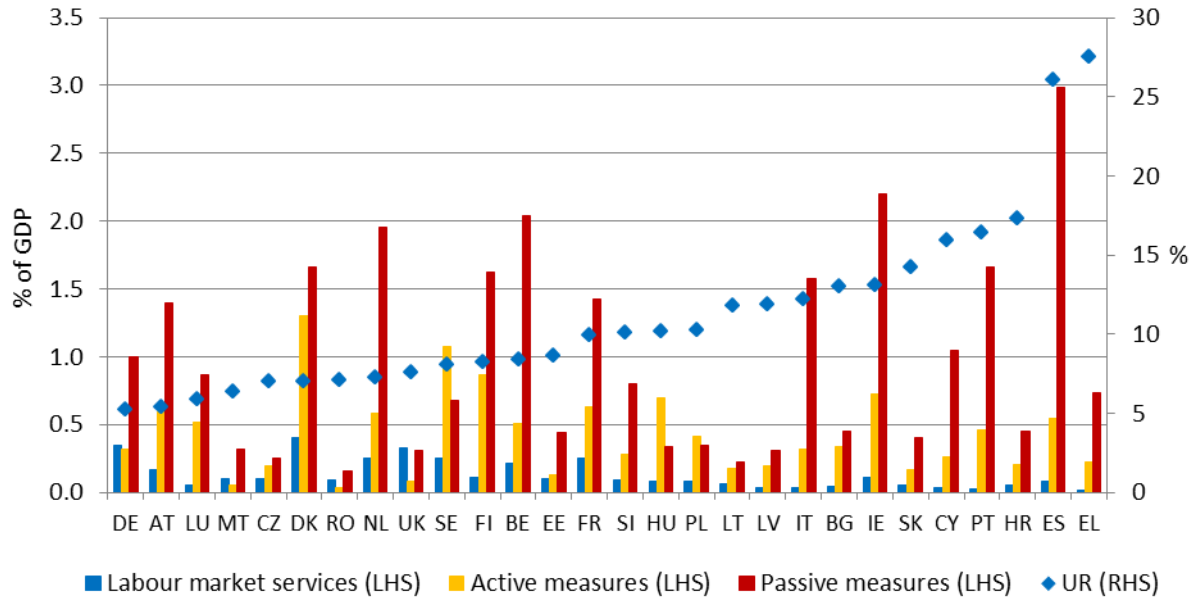
Inscription SPE	
Perception allocations de chômage	
Participation à un programme de formation tout au long de la vie	

Pendant la récente crise économique, les services publics de l'emploi ont dû faire face à une hausse drastique du nombre d'inscriptions de demandeurs d'emploi. Une intervention précoce et ciblée dès qu'une personne se retrouve au chômage, en vue de garantir une transition plus rapide entre les emplois, demeure un défi dans la moitié des États membres. Cependant, même si les dépenses consacrées aux politiques actives du marché du travail ont augmenté dans la plupart des États membres pendant la crise, elles n'ont pas été nécessairement suffisantes pour rétablir les niveaux d'activation d'avant la crise.

En effet, les taux d'activation n'ont jamais été aussi élevés qu'en 2008 dans la moitié des États membres.

Les droits à certaines prestations sociales, tels que les pensions professionnelles, les prestations de chômage ou les droits de formation, ne peuvent pas toujours être aisément transférés en cas de changement d'emploi et ils ne peuvent pas non plus être validés lors du passage au statut de travailleur non salarié.

Graphique 2: Dépenses consacrées aux services relatifs au marché du travail, mesures actives et passives (% du PIB), 2013



Situation au niveau de l'UE

Les articles 165 et 166 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne prévoient que l'Union doit mettre en œuvre une politique de formation professionnelle et contribuer au développement d'une éducation de qualité en encourageant la coopération entre les États membres. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose que toute personne a droit à l'éducation, y compris la faculté de suivre gratuitement l'enseignement obligatoire, ainsi qu'à l'accès à la formation professionnelle et continue. Les lignes directrices

de l'UE pour les politiques de l'emploi des États membres[1] insistent sur la nécessité d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande et de soutenir des transitions viables sur le marché du travail.

Quatre recommandations du Conseil[2] encouragent des conditions en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie et ses éléments clés, tandis que la stratégie «Europe 2020» contient un double objectif consistant à ramener les taux d'abandon scolaire à moins de 10 % et à permettre à au moins 40 % des personnes âgées de 30 à 34 ans d'obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur.

Les lignes directrices de l'UE pour les politiques de l'emploi des États membres[3] insistent sur la nécessité d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande et de soutenir des transitions viables, notamment entre les études et la vie professionnelle.

En vertu des règles de l'UE en matière de coordination de la sécurité sociale, un chômeur ayant droit à des prestations de chômage à caractère contributif peut en faire la demande alors qu'il cherche un emploi dans un autre État membre pour une durée de trois mois (qui peut être prolongée jusqu'à un maximum de six mois). Les pensions complémentaires doivent être versées à tous les ayants droit au titre de ces régimes dans tous les États membres.

Situation dans les États membres

Les services publics de l'emploi soutiennent l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail par l'intermédiaire de services d'information, de placement professionnel et de soutien actif aux niveaux local, national et européen. L'efficacité de ces services varie considérablement entre les États membres, ce qui est dû en partie à la grande différence des capacités pour assurer des services de qualité correspondant aux besoins des employeurs.

La plupart des États membres ont adopté une stratégie d'apprentissage tout au long de la vie. Cependant, ces stratégies sont souvent conçues pour une durée limitée. Dans quelques États membres, le droit d'accès à l'enseignement formel est étendu au-delà de l'âge de fin de scolarité obligatoire (du moins pour certains groupes). D'après des statistiques, les adultes hautement qualifiés obtiennent environ 45 % de l'ensemble des heures de formation, contre 42 % pour les personnes moyennement qualifiées et seulement 13 % pour les personnes peu qualifiées. Les adultes au chômage ou inactifs sur le marché du travail ont deux fois moins de chances de participer à des programmes d'apprentissage que les adultes actifs.

Quelques pays ont introduit des changements afin de garantir une meilleure portabilité des droits en ce qui concerne les transitions sur le marché du travail, par exemple le maintien d'une partie des prestations de chômage tout en recevant une aide à l'installation. En France, un compte personnel de formation instauré en 2015 encourage l'utilisation des droits de formation à des fins de validation et de formation.

Dimension internationale

Le droit relatif à la fourniture de services de l'emploi est couvert par la Charte sociale européenne, qui prévoit l'engagement à établir ou à maintenir des services gratuits de

[1] Décision (UE) 2015/1848 du Conseil du 5 octobre 2015.

[2] Recommandation du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2006/962/CE); recommandation du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2008/C 111/01); recommandation du 28 juin 2011 concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire (2011/C 191/01); recommandation du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel (2012/C 398/01).

[3] Décision (UE) 2015/1848 du Conseil du 5 octobre 2015.

l'emploi pour tous les travailleurs[4] et prévoit des services d'orientation professionnelle.[5] La transition professionnelle est également soutenue par la convention de l'OIT nº 168 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage de 1988, qui protège les travailleurs et leur famille contre la perte d'emploi et de revenus par l'intermédiaire de l'assurance-chômage et de politique actives du marché du travail. La recommandation (nº 148) sur le congé-éducation payé soutient également les transitions professionnelles. Plusieurs instruments de l'OIT couvrent les services de l'emploi.

En vertu de nombreux instruments de l'OIT et de la version révisée de la Charte sociale européenne, les États membres sont tenus de mettre à disposition une formation professionnelle liée à l'emploi, y compris un apprentissage tout au long de la vie, en mettant en particulier l'accent sur l'égalité entre les femmes et les hommes.[6]

[4] Charte sociale européenne, partie II, article 1.3. Il s'agit d'un traité adopté par le Conseil de l'Europe en 1961, révisé en 1996.

[5] Convention de l'OIT (nº 88) sur le service de l'emploi de 1948, complétée par la convention (nº 181) sur les agences d'emploi privées de 1997 et la recommandation (nº 188) s'y rapportant.

[6] Plus particulièrement, la formation et l'amélioration des compétences sont couvertes par la recommandation (nº 87) sur l'orientation professionnelle, la convention (nº 142) sur la mise en valeur des ressources humaines et la recommandation (nº 195), ainsi que la recommandation (nº 117) sur la formation professionnelle.