

CEREQ

Brief

BULLETIN DE RECHERCHE

NOVEMBRE 1992

SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

81

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALIFICATION DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU EUROPÉEN

Les travaux entrepris sur la reconnaissance de la qualification des travailleurs dans les pays membres de la Communauté européenne se fondent sur le principe de la libre circulation et, au moins implicitement, sur l'hypothèse d'un progrès de leur mobilité. Ils devraient aboutir à l'élaboration de différents dispositifs ou instruments d'information, de comparaison ou d'équivalence. Or la mobilité ne semble pas s'accroître, au contraire. De plus, l'analyse concrète des pratiques des entreprises et des points de vue des partenaires sociaux montre que la plupart des utilisateurs potentiels ne croient pas à l'efficacité ni à la faisabilité d'instruments lourds, normalisés, à caractère universel et définis de manière institutionnalisée au niveau communautaire. En revanche, il existe une demande d'information, de concertation et d'échanges qui doit pouvoir être satisfaite, à condition de répondre de manière adaptée aux besoins particuliers de différents publics. Enfin, il faut souligner que ces confrontations et échanges de vue ont l'intérêt de favoriser une prise de conscience accrue du rôle de la qualification et de la formation dans chacun des pays.

OU EN EST LA MOBILITÉ ENTRE PAYS DE LA CEE ?

Toutes les observations convergent pour constater la faiblesse de la mobilité, qui concerne seulement certaines catégories de travailleurs et dont on ne prévoit pas la progression.

■ Faiblesse de la mobilité

De manière générale, l'enquête menée dans plusieurs pays (cf. encadré) a souligné la faiblesse des informations statistiques, aussi bien au niveau de la Communauté que des pays et des entreprises. Très peu parmi ces dernières ont été en mesure de fournir des chiffres. Mais il y a unanimité pour constater que la mobilité des travailleurs au sein de la CEE se maintient globalement à un niveau modeste, plus faible que celui qu'on aurait pu

prévoir initialement. On constate cependant des différences de situations.

Pour le compte de la Task Force Ressources humaines éducation, formation et jeunesse de la CEE, une enquête rapide a été effectuée dans cinq pays (Allemagne, Espagne, France, Italie, Royaume-Uni). Les organismes responsables étaient l'Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Nuremberg), l'Institut de Ciències de l'Educació (Barcelone), le CEREQ, l'Istituto di Ricerca sociale (Milan) et le National Institute for Economic and Social Research (Londres). Cette enquête a été réalisée sur une courte période (fin 1991) et sur un échantillon limité d'interlocuteurs: entreprises, organisations professionnelles patronales et syndicats. Elle ne prétend donc pas à la représentativité statistique et a porté plus particulièrement sur trois secteurs: la banque, l'électronique et le tourisme/hôtellerie.

La présentation de cette enquête est également faite en version anglaise dans la dernière Newsletter du CEREQ sous le titre "The Recognition of Occupational Skills and Educational Qualifications within the EEC" Training and Employment n° 8 - Summer 1992.

■ Différences suivant les qualifications...

Dans la mesure où il y a mobilité, elle concerne surtout les catégories extrêmes :

- les travailleurs les moins qualifiés ; c'est le cas de la plupart des frontaliers, qui cherchent un emploi ailleurs faute de trouver sur place, ou pour une meilleure rémunération, ou pour un travail saisonnier. Si le travail frontalier se maintient, cependant les activités de production industrielle font de moins en moins appel à des ouvriers non qualifiés étrangers ;

- les qualifications les plus élevées, c'est-à-dire essentiellement les ingénieurs et cadres supérieurs. C'est surtout cette situation qui a été observée au niveau des entreprises. Cette mobilité est peut-être en légère hausse, mais elle concerne des effectifs très réduits.

■ ... les tailles d'entreprise, les secteurs et les pays

Dans les cinq pays concernés, il a été très difficile de trouver des cas de mobilité dans des petites et moyennes entreprises. Les observations concernent donc de grandes entreprises, ayant souvent déjà un caractère international.

L'hôtellerie/restauration est le seul secteur étudié dans lequel la mobilité est largement répandue, et ne concerne pas exclusivement les cadres (réception, cuisine).

C'est en Espagne et en Italie que la mobilité paraît la plus faible et suscite le moins d'intérêt. C'est le Royaume-Uni qui fournit le plus de cadres mobiles aux autres pays.

■ Les obstacles à la mobilité sont d'abord d'ordre culturel

Alors que la plupart des travailleurs européens sont peu mobiles à l'intérieur de leur propre pays, peut-on s'attendre à ce qu'ils affrontent volontiers les problèmes que constituent le dépaysement culturel et surtout la langue, qui reste généralement le principal obstacle ?

Dans le cas des professions de l'hôtellerie-restauration et pour les jeunes cadres supérieurs, une expérience internationale est considérée comme un atout, notamment par la maîtrise de la langue qu'elle apporte. Pour les non-cadres, il s'agit d'une période limitée, qui peut être assimilée à un apprentissage.

L'absence d'harmonisation des régimes sociaux, le logement, la situation professionnelle des conjoints et l'éducation des enfants font également problème ; le manque d'information sur les conditions de vie et d'emploi peut également être dissuasif, notamment chez les moins instruits.

■ La mobilité pourrait diminuer encore

La plupart des interlocuteurs rencontrés ne voient guère de raisons de prévoir une croissance de la mobilité, sauf

pour les cadres supérieurs dans les grandes entreprises multinationales ou dans certains cas de déficit en qualifications localisées. De toutes façons, l'offre de main-d'oeuvre "mobile" est circonscrite à un type de population bien défini.

Une première discussion de ces conclusions a souligné la nécessité de distinguer mobilité volontaire et mobilité forcée. Cette dernière (probablement la plus importante en volume) correspond à des situations économiques difficiles, souvent dépassées (du sud vers le nord) et qu'il n'est pas souhaitable de voir se perpétuer.

PRATIQUES DES ENTREPRISES ET PROBLEMES RENCONTRES

■ Politiques d'entreprises et conditions d'emploi

Dans les grandes entreprises industrielles et bancaires à caractère multinational, la majorité des cadres étrangers est employée en position de détachement à partir d'une autre société du groupe. Dans ce cas, le problème du recrutement et de la reconnaissance de la qualification ne se pose pas.

Une évolution des politiques de ces entreprises est plus particulièrement mentionnée en France. Traditionnellement le siège français détachait dans ses filiales les cadres chargés de la direction avec un statut d'expatrié. Parallèlement, une volonté de brassage culturel conduit à inciter les jeunes cadres à passer par une expérience internationale comme étape d'une carrière. Dans cette perspective, les affectations à l'étranger ne constituent plus une situation exceptionnelle justifiant une indemnité d'expatriation (ce qui est déjà le cas pour les cadres des grandes chaînes hôtelières). Certaines entreprises définissent un double statut permettant de garantir une continuité de la protection sociale.

■ Recrutement et rôle du diplôme

Le diplôme ne constitue un critère important que pour les recrutements de débutants. On observe ce cas surtout dans de grandes entreprises industrielles et bancaires à vocation internationale désireuses d'européaniser leur encadrement. Dans le tourisme et l'hôtellerie par contre, dès lors qu'il s'agit de recruter un personnel expérimenté, le rôle du diplôme devient très réduit.

Dans quelques grandes entreprises multinationales, un service ou une personne sont spécialement chargés du recrutement international, des contacts avec les universités étrangères et de l'information sur les diplômes et leur valeur.

■ Evaluation de la qualification

Ce terme générique peut recouvrir des aspects très divers : le diplôme, l'expérience, les acquis, les postes de travail et les compétences.

(1) Voir les travaux des centres associés au CERECQ de Besançon (IRADES) et Strasbourg (BETA)

Il n'est généralement pas très difficile de se renseigner auprès des grandes entreprises ayant des filiales à l'étranger, d'elles pour se faire une idée de la valeur du diplôme. Les organisations professionnelles font état de rares demandes d'information venant de leurs adhérents. En tout état de cause, le positionnement sur une grille des classifications et des salaires ne paraît généralement pas susciter de difficultés.

Les différents rapports soulignent que, lorsqu'il ne s'agit pas de débutants, les employeurs s'intéressent surtout à l'évaluation de l'expérience professionnelle et des qualités personnelles.

La sensibilité des entreprises et des organisations professionnelles au problème de la reconnaissance de la qualification varie suivant les pays. Elle semble beaucoup plus grande en Allemagne et beaucoup plus faible en Espagne et en Italie, où les rares cas de mobilité sont résolus sans difficulté par de grandes multinationales. Quant aux syndicats, en Italie, ils s'intéressent davantage à la mobilité extra-communautaire qui concerne une population plus importante.

CONCLUSIONS ET PROPOSITIONS

Ces différences de sensibilité entre pays ont une incidence sur les conclusions tirées par les interlocuteurs de cette analyse. En Allemagne, ils ont semblé plus favorables qu'ailleurs à une approche européenne de ces problèmes, qu'il s'agisse d'information, de comparaisons ou de confrontations. A l'inverse, on observe des réticences en Italie.

D'autres divergences ont été constatées (notamment en France et au Royaume-Uni) entre partenaires et types d'interlocuteurs. Les entreprises tiennent à conserver leurs marges de manoeuvre et se méfient des initiatives réglementaires communautaires. Les organisations patronales ont une vision plus globale et à plus long terme qui les rend parfois plus réceptives à l'utilité d'une approche communautaire. Certaines organisations syndicales y voient une protection possible contre les conséquences d'une internationalisation sauvage du marché du travail.

L'avenir de la mobilité est lié à la question de la reconnaissance de la qualification: si celle-ci soulève peu de problèmes et suscite peu d'intérêt, notamment dans les entreprises moyennes, c'est parce que la mobilité est très faible actuellement.

■ Faciliter la mobilité volontaire

La résolution des problèmes généraux posés par la diversité des systèmes sociaux est une nécessité. La conclusion la plus partagée considère que le développement de la mobilité des étudiants et des stagiaires conditionne largement celle des travailleurs. Les programmes

communautaires visant à faciliter les échanges sont appréciés, mais jugés trop lourds à utiliser et d'un impact limité. Un développement des institutions de formation à caractère international ou de parcours internationaux de formation supérieure est souhaité et doit pouvoir se faire notamment à partir d'accords passés à la base entre établissements d'enseignement. Mais la mobilité ne saurait être un objectif en soi.

■ Des réserves sur l'évaluation et la comparaison des qualifications

Seule une organisation syndicale française a fait allusion aux équivalences de diplômes, en rappelant la nécessité d'une directive sur les ingénieurs. Mais une certaine convergence de vues s'est fait jour en France pour suggérer que soit instituée au niveau européen une instance indépendante capable de décerner une sorte de label de qualité aux différents diplômes d'ingénieur, sans prétendre pour autant les hiérarchiser.

Peu d'interlocuteurs ont exprimé un intérêt pour l'analyse et la comparaison des professions et des contenus d'emplois. Si quelques uns souhaitaient mieux connaître la signification de telle ou telle appellation à l'étranger, ils étaient aussi généralement conscients des difficultés d'élaboration et de consultation d'un document complet. Le rapport sur l'Espagne souligne qu'il faudrait commencer par analyser le système d'emploi et de qualification national, qui ne fait pas l'objet d'une information systématique.

Les travaux du CEDEFOP sur la correspondance des qualifications sont souvent peu connus ou suscitent des réserves. En Allemagne, on trouve l'approche trop restrictive ; au Royaume-Uni, on craint sa rigidité ; en France, les employeurs n'en voient pas l'utilité. Dans ce pays, ce programme a toutefois été vivement soutenu par un représentant syndical et par un organisme de formation.

La correspondance des qualifications

Ce travail, entrepris par le CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) vise à adapter des définitions communes aux 12 pays de la CEE pour les principales professions non réglementées et à indiquer les principaux modes d'accès à ces professions dans chacun d'entre eux. Il implique une concertation avec les partenaires sociaux de chaque domaine professionnel. Les résultats qui ont concerné une dizaine de groupes de professions de niveau II européen (ouvrier/employé qualifié) viennent de faire l'objet d'une évaluation.

En Italie, la crainte a été exprimée qu'une comparaison des qualifications ne désavantage les travailleurs italiens dans la mesure où le niveau des formations publiques était jugé plus bas. Au Royaume-Uni, une harmonisation des qualifications paraît souhaitable en théorie à certains, mais ils sont sceptiques sur la possibilité de la concrétiser, au vu des difficultés déjà rencontrées au niveau

national. D'autres craignent qu'elle ne se fasse sur la base du plus petit commun dénominateur.

En revanche, tous ceux qui ont participé à ces travaux ont souligné l'intérêt des échanges d'information et d'ouverture sur d'autres systèmes. Ces confrontations peuvent stimuler ainsi les initiatives nationales, surtout dans les pays les plus en retard.

■ Réfléchir à l'évaluation des acquis

En Allemagne, plusieurs entreprises sont favorables à l'idée d'un Répertoire des profils professionnels mais une majorité d'interlocuteurs est opposée à celle d'un "passport", jugé trop bureaucratique et trop réducteur. Les opinions sont partagées sur un livret faisant état de l'expérience professionnelle. En France, on s'élève fortement contre les risques de tout dispositif rappelant les mauvais souvenirs du livret ouvrier. Mais comme au Royaume-Uni, on envisage de manière plus positive les perspectives concernant la constitution d'un portefeuille des compétences et la validation des acquis.

Le portefeuille de compétences (portfolio) peut constituer une piste intéressante de réflexion à condition qu'il ne s'agisse pas d'un dispositif normalisé et que la maîtrise en soit laissée aux travailleurs concernés. La validation des acquis, aussi bien de la formation continue que de l'expérience professionnelle, pourrait également faire l'objet d'un examen plus approfondi, fondé sur l'évaluation des travaux réalisés ou en cours dans les différents pays (Royaume-Uni, France entre autres).

■ Priorité à l'information sur la formation

S'il existe un besoin à satisfaire, c'est d'abord un besoin d'information, portant en premier lieu sur les formations existantes dans les différents pays. On pourrait focaliser les efforts sur les domaines où se posent les problèmes : l'enseignement supérieur, surtout les ingénieurs, parce que la mobilité y est plus forte et les formations intermédiaires post-secondaires (du type BTS - DUT), parce que c'est là que la confusion est la plus grande. Il s'agirait moins de fournir une information factuelle que de faire comprendre la logique de fonctionnement des autres systèmes de formation.

■ Autres domaines d'information

Si la priorité concerne les systèmes de formation, d'autres sujets ont été mentionnés :

- des données comparées sur le fonctionnement concret du marché du travail (conditions d'emploi, de recrutement, rémunération et coûts de main-d'oeuvre) intéresseraient un certain nombre d'entreprises ;

- une information plus accessible sur les possibilités d'emploi qui s'offrent dans d'autres pays, mais aussi sur les conditions de vie et de logement rendrait peut être plus mobiles les travailleurs à la recherche d'un emploi ;

- enfin le rapport italien fait allusion à des banques de données sur les travailleurs prêts à s'engager dans des expériences de mobilité, ce qui soulèverait un sérieux problème de confidentialité.

■ Cibler les publics et diversifier les moyens d'information

Il est nécessaire de distinguer les besoins des organisations représentatives de ceux des entreprises et des travailleurs ; de distinguer également ce qui relève de la documentation écrite, des banques de données, des échanges personnels et de la concertation.

Les entreprises ont besoin d'une documentation facilement accessible sur les systèmes de formation. La question de savoir si elles pourraient utiliser des banques de données ou des dispositifs informatisés suscite des réactions divergentes, car il n'est pas évident que l'accès soit facile à un grand nombre d'utilisateurs.

Cette solution serait peut-être plus adaptée pour un réseau plus restreint d'organisations. C'est vers elles que se tourneraient les travailleurs qui, dans la plupart des cas, ne peuvent avoir directement accès à une documentation et qui doivent pouvoir s'adresser à des organismes relais, aux niveaux régional et local. C'est également à ces relais que pourraient être destinées les études comparatives portant par exemple sur les professions et l'organisation du travail, la relation formation emploi et qui sont difficilement réductibles à des outils opérationnels.

Plus généralement, il y aurait lieu de distinguer ce qui relève d'une approche nationale (par exemple les systèmes de formation, aspects institutionnels) et ce qui relève d'une approche sectorielle (comme le fonctionnement concret du marché du travail). C'est d'abord de manière sectorielle que pourraient se développer des échanges de vues précis entre entreprises et entre partenaires sociaux des différents pays, pour mieux comprendre et connaître leurs systèmes respectifs. L'attente est très vive en ce domaine.

Ces échanges de vues seraient logiquement coordonnés avec ceux qu'implique le dialogue social européen. Les organisations syndicales sont moins intéressées par la documentation en tant que telle que par l'impact indirect de l'information et de la confrontation sur une certaine régulation du marché du travail. Si l'Europe de demain doit être celle des compétences, cela n'est pas nécessairement subordonné au développement de la mobilité.

Olivier Bertrand