

ESTONIE

Le saviez-vous ?

Nombre d'habitants : **1,3 million**
 Population active : **832 000**
 Taux d'activité : **74,1 %**

En estonien, "formation professionnelle" se dit **professionaalne treening**

Nombre d'apprentis : **1 718**

Taux de formation professionnelle : **41,7 %**

Ce taux de participation masque de très grandes disparités entre les formations formelles (6 %) et informelles.

Autre spécificité : le fossé dans l'accès à la formation entre les populations estoniennes et les populations russophones. Représentant près de 20 % de la population, leur participation aux programmes de formation tout au long de la vie a cependant été multipliée par cinq entre 2010 et 2019.



Le choix des formations est laissé au salarié, qui n'a pas besoin de justifier de l'utilité du programme court auquel il entend participer.



Des étudiants bénéficiaires du "CPF" estonien à Tallinn (Centre of industrial education).

"Des lignes claires, une démarche volontaire, de nouveaux dispositifs"

CRÉATION D'UNE ACADEMIE PILOTE DANS LE DOMAINE DES TECHNOLOGIES

Afin de combler le manque d'experts dans le domaine des technologies digitales, une académie dédiée à la formation des candidats, pour qu'ils puissent davantage répondre aux attentes des employeurs, a été lancée en 2019. Ce projet est exemplaire de la souplesse à l'œuvre depuis 2015 : le programme a été co-construit entre les universités et les entreprises. Celles-ci ont dépêché des professionnels qui jouent le rôle d'enseignants, développent des contenus *ad hoc*, mais aussi offrent des stages aux étudiants désireux de mettre en œuvre leurs nouveaux savoirs. Du primaire à l'université, des modules centrés sur les compétences numériques ont également vu le jour dans les programmes scolaires, preuve de la volonté du pays de prendre ces problématiques à bras le corps.

Estonie
DEUX SEMAINES PAR AN POUR SE FORMER, OU QUAND LE VOLONTARISME PAIE

Afin de répondre à la demande du marché du travail et d'adapter les compétences des salariés, l'Estonie a voté une loi sur la formation professionnelle en 2015. Six ans plus tard, les résultats sont au rendez-vous, grâce à la flexibilité du système et au pouvoir accru donné aux salariés.

Laurence Estival

L' Estonie aurait-elle inventé le "CPF" ? Sans en avoir le nom, ni même tous les attributs, un système très proche dans sa philosophie de notre compte individuel de formation a été mis en place dès 2015 dans le cadre du vote d'une nouvelle loi sur la formation professionnelle. Celle-ci a en effet permis à chaque salarié de prendre deux semaines par an pour se former en continuant à percevoir son salaire de la part de son employeur. Cette première période peut même être complétée par deux semaines supplémentaires, mais sans pour celles-ci être payé. "Le choix des formations est laissé au salarié, qui n'a pas besoin de justifier de l'utilité du programme court auquel il entend participer", explique Külli

All, responsable de la direction des qualifications professionnelles et de la politique de formation tout au long de la vie du ministère de l'Éducation et de la Recherche. L'employeur peut retarder le départ de son collaborateur pour des raisons d'organisation du service, mais en aucun cas le refuser. "Au départ, les entreprises n'étaient pas vraiment partantes et cette décision est le fruit d'un compromis, explique-t-elle. Mais aujourd'hui, elles ont bien compris que c'était pour leurs collaborateurs un moyen de continuer à se développer et qu'elles étaient responsables du maintien de leur employabilité."

Reconquête

Les chiffres parlent de toute les façons en faveur de ce CPF à l'estonienne. Six ans après le vote de

la loi, tous les indicateurs sont à la hausse : le nombre de salariés formés s'est accru de 25 %, avec notamment une progression chez les moins qualifiés. En 2019, 14 328 adultes ont acquis de nouvelles compétences et 93 % ont été certifiés. La loi, qui visait à rendre les programmes de formation professionnelle également plus attractifs pour les étudiants, a aussi sur ce plan réussi son pari : le nombre d'apprentis est en progression et 83 % des étudiants disposent de compétences digitales faisant du pays un des plus avancés dans ce domaine.

Ces résultats ne doivent rien au hasard, mais à la méthode retenue par les autorités estoniennes : des lignes claires, une démarche volontaire, de nouveaux dispositifs, comme l'ouverture de l'apprentissage aux adultes sans limitation d'âge, et l'introduction de beaucoup de souplesse. Une deuxième chance, pour tous ceux qui étaient sortis du système scolaire sans qualification.

"Une grande majorité de l'offre est gratuite et tous ceux qui ne sont pas en emploi sont suivis par les services qui peuvent les orienter vers des programmes ciblés", ajoute Tatjana Kiilo, de la direction de l'analyse et des études du ministère de l'Éducation et de la Recherche. Concrètement, de gros efforts de rénovation des diplômes ont été réalisés pour attirer des étudiants, mais aussi des adultes souhaitant acquérir une première qualification ou se réorienter via l'introduction de flexibilité. "Nombre d'universités ont découpé les programmes en modules pouvant être suivis le soir, le week-end, parfois pour ceux qui en ont la possibilité à mi-temps et, demain, de plus en plus en e-learning, complète-t-elle. Il s'agit de faciliter le maintien dans l'emploi et la reprise des études."

Prochains défis

"Nos efforts ont porté leurs fruits, mais nous avons encore des questions à résoudre", met en avant Külli All. Première d'entre elles : un travail pour améliorer en permanence la qualité des formations dispensées. Autres chantiers : une réflexion sur les compétences de demain, avec, comme dans tous les pays, un accent mis sur la digitalisation, mais aussi sur les compétences comportementales et le déploiement, autant que possible, du e-learning et du micro-learning. Ce programme pourrait s'articuler avec le futur cadre budgétaire de l'Union européenne et, surtout, du Fonds social européen.

Les enjeux sont de taille pour un pays qui a été secoué par la crise du Covid-19. Selon une étude publiée par le Cedefop, le chômage a progressé de 3,8 % au troisième trimestre 2020 par rapport à la même période un an plus tôt, et touche 21,7 % des 15-24 ans, une population dont l'accès à l'emploi s'était déjà dégradé avant, selon les chiffres publiés en 2018. Des chiffres qui cachent de grandes inégalités entre les secteurs en berne – construction, industrie – et ceux appelés à redémarrer à l'image des technologies, de la finance, de la santé ou de l'éducation. ●

Rubrique réalisée dans le cadre de la préparation de la présidence française de l'Union européenne. Avec l'appui du réseau ReferNet, dont la branche française est pilotée par Centre Inffo.

<https://refernet.centre-inffo.fr>

www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet/national-partners